
O trabalho no mundo 4.0

um novo paradigma contratual
protetivo para a era digital

Juliana Coelho Tavares Marques
Maria Áurea Baroni Cecato

O TRABALHO NO MUNDO 4.0

**um novo paradigma contratual
protetivo para a era digital**



Reitor
Vice-Reitora
Pró-Reitor PRPG

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

VALDINEY VELOSO GOUVEIA
LIANA FILGUEIRA ALBUQUERQUE
GUILHERME ATAÍDE DIAS



Editor
Coordenadora de editoração
Revisora gráfica
Revisor de pré-impressão
Chefe de produção

EDITORA UFPB

REINALDO FARIAS PAIVA DE LUCENA
SÂMELLA ARRUDA ARAÚJO
ALICE BRITO
WELLINGTON COSTA OLIVEIRA
JOSÉ AUGUSTO DOS SANTOS FILHO

Conselho editorial

Adailson Pereira de Souza (Ciências Agrárias)
Eliana Vasconcelos da Silva Esvael (Linguística, Letras e Artes)
Fabiana Sena da Silva (Interdisciplinar)
Gisele Rocha Côrtes (Ciências Sociais Aplicadas)
Ilda Antonieta Salata Toscano (Ciências Exatas e da Terra)
Luana Rodrigues de Almeida (Ciências da Saúde)
Maria de Lourdes Barreto Gomes (Engenharias)
Maria Patrícia Lopes Goldfarb (Ciências Humanas)
Maria Regina Vasconcelos Barbosa (Ciências Biológicas)

Conselho científico

Maria Aurora Cuevas-Cerveró (Universidad Complutense Madrid/ES)
José Miguel de Abreu (UC/PT)
Joan Manuel Rodriguez Diaz (Universidade Técnica de Manabí/EC)
José Manuel Peixoto Caldas (USP/SP)
Letícia Palazzi Perez (Unesp/Marília/SP)
Anete Roese (PUC Minas/MG)
Rosângela Rodrigues Borges (UNIFAL/MG)
Silvana Aparecida Borsetti Gregorio Vidotti (Unesp/Marília/SP)
Leilah Santiago Bufrem (UFPR/PR)
Marta Maria Leone Lima (UNEB/BA)
Lia Machado Fiuza Fialho (UECE/CE)
Valdonilson Barbosa dos Santos (UFCG/PB)

Editora filiada à:



**JULIANA COELHO TAVARES MARQUES
MARIA ÁUREA BARONI CECATO**

O TRABALHO NO MUNDO 4.0

**um novo paradigma contratual
protetivo para a era digital**

João Pessoa
Editora UFPB
2020

Direitos autorais 2020 – Editora UFPB
Efetuado o Depósito Legal na Biblioteca Nacional, conforme a
Lei nº 10.994, de 14 de dezembro de 2004.

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS À EDITORA UFPB

É proibida a reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou
por qualquer meio.
A violação dos direitos autorais (Lei nº 9.610/1998)
é crime estabelecido no artigo 184 do Código Penal.
O conteúdo desta publicação é de inteira responsabilidade do autor.

**Projeto Gráfico
Editoração Eletrônica**

Editora UFPB
Josué Santiago

Catálogo na fonte:

Biblioteca Central da Universidade Federal da Paraíba

M357t Marques, Juliana Coelho Tavares
O trabalho no mundo 4.0: um novo paradigma contratual
protetivo para a era digital / Juliana Coelho Tavares Marques,
Maria Áurea Baroni Cecato. - João Pessoa: Editora UFPB,
2020.

147 p.

Recurso digital (1,19MB)

Formato: PDF

Requisito do Sistema: Adobe Acrobat Reader

E-book

ISBN 978-65-5942-018-6

1. Trabalho. 2. Revolução industrial 4.0. 3. Ambientes
virtuais. 4. Trabalhador – Proteção contratual. 5. Solidarismo
constitucional. I. Cecato, Maria Áurea Baroni. II. Título.

UFPB/BC

CDU 331

*Livro aprovado para publicação através do Edital Nº 01/2020/Editora Universitária/
UFPB - Programa de Publicação de E-books.*

EDITORA UFPB

Cidade Universitária, Campus I, Prédio da editora Universitária, s/n
João Pessoa – PB
CEP 58.051-970
<http://www.editora.ufpb.br>
E-mail: editora@ufpb.br
Fone: (83) 3216.7147

O direito ao trabalho nasceu com a Revolução e é estreitamente ligado à sua consecução. Quanto a esse direito, não basta fundamentá-lo ou proclamá-lo. Nem tampouco basta protegê-lo. O problema da sua realização não é nem filosófico nem moral. Mas tampouco é um problema jurídico. É um problema cuja solução depende de um certo desenvolvimento da sociedade e, como tal, desafia até mesmo a Constituição mais evoluída e põe em crise até mesmo o mais perfeito mecanismo de garantia jurídica.

(Norberto Bobbio)

PREFÁCIO

Geralmente quando se toma em mãos uma obra acerca da economia compartilhada (GIG Economy, fazendo-se uso do anglicismo bem ao gosto nacional), pode-se ver do conteúdo uma reação do mais profundo encantamento ou de revolta. Provém o encantamento da crença de que o mundo, irreversivelmente, transformou-se, a partir daquilo que se denominou “revolução industrial 4.0”, cuja marcha exponencial aniquilará todas as formas culturais, dentre elas as jurídicas, existentes no mundo “3.0”, ou versões anteriores que ainda existem por aí (talvez o caso nacional). Abandona-se, assim, tudo aquilo que foi construído, por inservível, demandando-se a criação de modelos inovadores, em sua grande maioria centrados na autodeterminação do sujeito, uma mônada que vaga nos ambientes virtuais, datada de plena capacidade e dependendo de suas habilidades para sobreviver num ambiente repleto de inovações que muda a cada ciclo de inovações, com intervalos cada vez menores. A sociedade 4.0 varre tudo que diga ao direito primevo, especialmente seus vínculos contratuais, por serem pesados, burocráticos, custosos e limitantes da ação individual.

Há também a resistência!

A resistência é curiosa, porque vaga entre o negacionismo, afirmando que tudo não passa de uma ilusão criada pelo capitalismo, essa entidade que se apresenta eterna e mutável, uma Hidra de Lerna que se adapta aos novos tempos, como novas cabeças que surgem, sem perder a essência de sua base, e esse discurso de inovação nada mais é que outra de tantas tentativas de desmontar o sistema protetivo do trabalho erguido na aurora do século XX. Outra vertente é aquela que, embora não negue o avanço, insiste em manter o arcabouço jurídico até então existente, particularmente aqueles voltados à proteção ao trabalho, mesmo no cenário de transformação tão impactante. Busca-se um ajuste, então.

Pois bem. Ouso já advertir a qualificada pessoa que estiver lendo o presente trabalho que você tem em mãos uma perspectiva diferente das demais! Em que sentido? Haveria de se indagar.

Este livro é o resultado da conclusão dos estudos realizados pela professora Juliana Coelho no mestrado promovido pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da UFPB. Teve a sólida orientação da professora Dra. Maria Áurea Baroni Cecato, declarando-me aqui, também, seu eterno discípulo, face a dupla grandeza de que é portadora: a acadêmica e a humana. Forma-se assim uma aliança muito rica, entre uma professora desejosa em desvendar uma história da qual faz parte, nela inserir-se, contribuir para esse mundo novo, que navega com desenvoltura na ambiência da inovação; e um sólido respaldo que somente a experiência acadêmica possibilita, que não se deixa levar por tantos cantos de ondinas que vêm e vão, muito embora saiba que algumas vezes a solução dos problemas atuais advém no resgate daquilo vivido no passado. A obra é o resultado dessas duas mentes inquietas que se encontram na encruzilhada no tempo, na ida para aquilo que também se costuma dizer: pós-modernidade.

O problema aqui é recorrente. O que fazer para proteger aqueles trabalhadores e trabalhadoras que cada vez mais ingressam nos modelos da economia compartilhada?

Ao invés de jogar tudo para alto e buscar conforto no desenvolvimento de fórmulas alternativas. As autoras optaram por fazer um caminho reverso, ir às origens do direito do trabalho. E como que seguindo o fio de Ariadne, chegaram ao fim do labirinto e apresentaram uma proposta inovadora, capaz de promover uma passagem por esse tão tormentoso momento, sem perder o foco na centralidade do trabalho.

Obviamente, não vou adiantar aquilo que está aqui proposto. Mas posso adiantar que a chave para o futuro está nesse esforço arqueológico do direito. O novo é apresentado a partir de uma semente, de um código genético já presente no direito do trabalho, cuja proteção pode ser feita,

sem maiores abalos na estrutura normativa de um país como o nosso, já tão sacrificado por “reformas”, que prometem tudo e nada realizam.

Também gostaria de ressaltar a atualidade do trabalho. Estamos diante de economia que cada vez mais abraça a informalidade, demonizando o contrato de trabalho e impingindo-lhe o rótulo de atravancador da economia. A moda é o empreendedorismo, o fazer-se por si. Escrevo estas breves linhas de apresentação confinado no lar, graças à pandemia da Covid-19, vendo que a economia brasileira, ao menos por três meses, caminhou em duas rotas, com entregadores levando e trazendo coisas para as pessoas, eles que não tinham carteira assinada, limitação de jornada, proteção contra sinistros havidos na prestação de serviço. Uma legião de empreendedores individuais desassistidos, que levaram a riqueza, literalmente, em caixas penduradas nas costas.

O que dizer então daqueles que estavam empregados antes da pandemia e agora percebem que seus empregos se foram e não mais voltarão. A mudança global não é mais tese acadêmica, é fato. E quem se dispuser a andejar pelas páginas desse trabalho, fará uma jornada segura que, dissecando as raízes do contrato de trabalho, apresenta uma alternativa plausível para nossos problemas cotidianos.

No mais, averbo minha suspeição!

Não pelos laços de sangue que me juntem a jovem professora Juliana Coelho ou pelos sentimentos de carinho e profundo respeito que nutro pela professora Áurea Cecato. Sei separar a obra de seus autores. Mas me encanta a coragem e a dedicação com que elas enfrentaram o tema, num espaço temporal tão curto que caracteriza o mestrado. O trabalho ficou com cara de tese. E como isso é bom! Caberá a você decidir se o caminho apontado é viável, ou não. Estamos na mesma nau e essa também é sua responsabilidade.

Seja bem-vindo, ao novo mundo do trabalho.

*Prof. Dr. Paulo Henrique Tavares da Silva
(UFPB/UNIPÊ)*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 MONTAGEM DO SISTEMA DE PROTEÇÃO AO TRABALHO	16
3 ESTADO SOCIAL E SOLIDARISMO CONSTITUCIONAL	39
4 PINOS QUADRADOS EM ORIFÍCIOS REDONDOS: tentativas de adequar os modelos de proteção social ao cenário da pós-modernidade produtiva	57
5 SOLIDARISMO CONTRATUAL E O ADVENTO DE UM NOVO CONTRATO DE TRABALHO	101
6 OBSERVAÇÕES FINAIS: o homem como medida da tecnologia	131
REFERÊNCIAS	139

1 INTRODUÇÃO

Este livro tem como objeto a ressignificação do conceito de contrato de trabalho, como ferramenta hábil garantir a proteção jurídica dos contratos de prestação de serviço, num contexto de economia compartilhada e à luz do princípio constitucional de solidariedade.

O contrato de trabalho é um fenômeno típico de uma economia capitalista. É interessante notar que, desde 2008, a nossa economia vive uma crise mundial sistêmica, de finanças desregulamentadas, sofrendo constantes modificações. De fato, é perceptível o surgimento de formas de arregimentação de mão de obra no cenário mundial, substituindo as relações tradicionais entre capital e trabalho, gerando crescimento do setor informal, além de fortes pressões pela flexibilização do emprego nos moldes tradicionais.

A inserção das tecnologias da informação e de comunicação (TICs) nas cadeias produtivas têm causado alterações radicais direcionando o mercado de trabalho a novas alternativas, tais como a economia do compartilhamento. Segundo este modelo econômico, as trocas *online* são predominantes e os interesses das coletividades organizadas passam a ocupar o centro do capitalismo. Pode-se dizer que a economia da partilha subverte sistematicamente os requisitos para a caracterização do vínculo empregatício, o que tem causado manifestas dificuldades de assimilação pelo Judiciário brasileiro, que se mostra dubitativo frente o novo contexto socioeconômico, produzindo decisões completamente divergentes.

Tal instabilidade sistêmica indicia o anacronismo do modelo protetivo contratualista vigente já que a realidade social é completamente diferente de quando suas bases foram lançadas, mas continuamos a utilizá-lo, apenas na modalidade de relação empregatícia, como instrumento de efetivação da proteção ao trabalho.

Os dados divulgados recentemente, referentes pelo IBGE, demonstram que o número de desempregados no Brasil chegou a mais de 12 milhões de brasileiros. As condições do mercado de trabalho brasileiro encontram-se, atualmente, em uma trajetória de deterioração. A elevada taxa de desemprego é parcialmente atenuada devido ao fato de muitas pessoas que perdem seus empregos terem se tornado trabalhadores autônomos.

Uma das soluções para a desocupação, tendo em vista a facilidade e a praticidade, encontrada pelos brasileiros foi o uso dos aplicativos digitais, representação da economia do compartilhamento (*gig economy*), à exemplo do *AirBnb*; *Cabify* e *Uber*, este último que tem como objetivo o transporte de passageiros e já está disponível na maioria das cidades brasileiras.

Tais plataformas digitais, especialmente as de prestação de serviço, têm sofrido questionamentos no Judiciário que visam o reconhecimento do vínculo empregatício. Destacam-se, a título de ilustração, as manifestações completamente divergentes sobre a possibilidade dos motoristas do *Uber* serem considerados empregados ou prestadores de serviço. Em caso afirmativo, teria o trabalhador a ampla gama de direitos disponíveis no contrato-tipo celetista. Mas, no sentido diverso, seria o trabalhador considerado autônomo e estaria travando com a operadora do aplicativo uma relação de natureza civil, isto é, despida de proteção voltada para a pessoa do trabalhador.

A existência de tal litigiosidade, com resultados tão contraditórios, indica a dificuldade de assimilação desse novo contexto socioeconômico pelo direito brasileiro, refletindo insegurança jurídica. De fato, os modelos jurídicos para a captação da força de trabalho não se modernizaram, ainda que a realidade social seja completamente diferente de quando suas bases foram lançadas, continuamos a utilizá-los, apenas na modalidade contratual de relação empregatícia, como instrumento de efetivação da proteção ao trabalho.

A partir dessas reflexões e apoiando-se na premissa de que o direito do trabalho é uma técnica de humanização das técnicas, propõe-se uma crítica do modelo hegemônico de proteção ao trabalho vigente no sistema jurídico brasileiro, diante das novas formas de prestação de serviço, deslocalizando-a e desterritorializando-a, especialmente à luz do princípio constitucional da solidariedade, residente no art. 3º da Constituição Federal, o qual promove a superação do individualismo patrimonialista clássico do direito privado. É justamente nesse ponto em que a pesquisa pretende ajustar o direito do trabalho com as concepções de humanização do direito civil, as quais avançam com relação à constitucionalização, visando à efetividade do princípio de solidariedade, do desenvolvimento humano, em atenção à igualdade e ao primado da dignidade da pessoa humana e especialmente abrangendo a hipervulnerabilidade e os processos de exclusão social.

A atualidade da discussão e a falta de conclusões do nosso ordenamento jurídico acerca do tema é o que sublinha a importância desta obra, pois é perceptível que há um descompasso entre o ordenamento jurídico e as novas formas de arranjo da economia capitalista da era digital, em particular, aquelas relacionadas à economia da partilha.

É nesse contexto que questionamos se o modelo tradicional de proteção ao trabalho, centrado na relação contratual de emprego detém a funcionalidade¹ social exigida pelo ordenamento jurídico brasileiro para preservar a dignidade humana frente os novos arranjos econômicos oriundos da economia compartilhada.

Dito de outro modo, indaga-se se as bases clássicas do modelo protetivo trabalhista, explicitado na forma dos requisitos para a formação do vínculo empregatício (não eventualidade, subordinação, onerosidade,

1 É importante elucidar que o trabalho, a pesar de trabalhar com as categorias de “função” e “sistema” em nada se afina com o pensamento de Niklas Luhmann ou de outros pensadores funcionalistas.

personalidade e alteridade) servem como filtro para garantir a efetiva proteção ao trabalho humano na era digital, considerando que os contratos devem respeitar a função social em seu sentido interno (respeito entre as partes de lealdade, boa-fé objetiva, equivalência material das prestações), bem como em seu sentido externo e em relação à toda a sociedade, servindo como instrumento de circulação das riquezas sociais.

Debate-se a constatação de que o modelo tradicional é incapaz de fornecer proteção ao trabalhador da nova economia. Incapacidade essa que já decorre do enquadramento desse trabalhador como empregado, sendo necessária a construção de um paradigma específico de proteção da dignidade humana a partir da solidariedade residente no direito constitucional e civil, de inspiração internacional. E não poderia ser diferente, já que este solidarismo atrai a noção de responsabilidade compartilhada, sendo, pois, essencial a ressignificação desses contratos de prestação de serviços tomando-se por base a sua causa, que é a manipulação do trabalho humano.

Dessa forma, objetiva-se estabelecer parâmetros dentro do ordenamento jurídico brasileiro, capazes de garantir a eficácia jurídica da proteção ao trabalho nos contratos de prestação de serviço celebrados no âmbito da economia compartilhada, a partir da noção de causa para o negócio jurídico relacionada a função social, erigida como fundamento constitucional.

O estudo propõe-se a compreender o fenômeno jurídico no ambiente social mais amplo, analisando o direito como variável dependente da sociedade, tendo em vista que pretende analisar a proteção ao trabalho quanto aos contratos de prestação de serviço tomando por base a influência do solidarismo contratual no paradigma da economia compartilhada.

Para tanto, parte-se das premissas e condições vigentes no direito do trabalho com a finalidade de detectar as tendências do instituto jurídico do contrato de prestação de serviço na economia compartilhada.

Busca-se a solução do problema no conjunto normativo disponível, a partir de uma hermenêutica voltada para os desafios contemporâneos do desenvolvimento tecnológico.

Para construção e levantamento dos dados serão utilizadas as seguintes técnicas de pesquisa: documentação indireta, manejada nas pesquisas bibliográfica (livros e periódicos nacionais e internacionais) e documental (relatórios e dados fornecidos por institutos oficiais como o IBGE, OIT, Comissão Europeia), inferência de dados estatísticos, como também análise de conteúdo de decisões judiciais.

No que concerne à divisão dos capítulos, a obra estrutura-se em seis partes. A primeira delas tem como foco traçar o panorama geral do sistema de proteção ao trabalho. Assim, tem início com a análise da centralidade do trabalho no curso da evolução do capitalismo demonstrando como o modelo contratualista tradicional é essencial para a economia liberal, sendo reconhecido, inclusive, como categoria econômica. O estudo passa ainda pela análise do papel normatizador da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Demonstra-se, assim, o caráter tríplice do contrato de trabalho: individual, coletivo e internacional.

A segunda parte tem como objetivo traçar a evolução do Estado Social a partir da noção de solidarismo constitucional, o que é feito a partir do exame dos dois principais modelos econômico – jurídicos do século XX: o *welfare state* e o *workfare state*. Na sequência, demonstra-se o caminho que foi percorrido para garantir a centralidade dos direitos humanos nas cartas constitucionais. No último tópico ainda é feito o exame do princípio e dever jurídico do solidarismo dentro do ordenamento constitucional brasileiro, como desdobramento da dignidade da pessoa humana, bem como, sua irradiação por outros princípios da ordem vigente.

O capítulo seguinte se volta a perquirir como as transformações tecnológicas alteram as formas de trabalho na economia brasileira, questionando-se até que ponto o trabalho foi modificado pelo sistema

econômico, de maneira a também alterar a forma de tratamento jurídico para a proteção do mesmo. Nesta seção examina-se as bases clássicas do contrato de trabalho, e como a insuficiência dos seus requisitos como filtro para abarcar as novas situações decorrentes da *Gig Economy* acaba por gerar decisões conflitantes nos Tribunais Regionais Pátrios.

O último capítulo, por sua vez, dedica-se ao estudo da teoria contratualista. Neste tópico, são revisitadas as dimensões tradicionais do contrato de trabalho, demonstrando a necessidade da reaproximação entre o direito civil, agora humanizado, e o direito do trabalho, ressignificando o negócio jurídico a partir da noção de causa e, finalizando por ofertar *standards* para uma justa transição para os novos modelos de captação de trabalho pelas plataformas digitais.

Pretende-se, portanto, com o presente estudo ofertar uma contribuição para este tormentoso e atual problema que vem assolando as Cortes trabalhistas brasileiras não apenas capacitando o aplicador do direito de novos instrumentos hermenêuticos para a compreensão da nova realidade, bem assim, propiciando ao legislador a construção de futuras alternativas de proteção alinhadas aos imperativos econômicos decorrentes do vigoroso desenvolvimento tecnológico que estamos vivenciando.

2 MONTAGEM DO SISTEMA DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

Dedica-se este ponto ao exame dos pressupostos históricos que deram relevância ao trabalho humano como atividade criadora e recriadora da própria condição individual e da construção de um modelo jurídico que se adequasse a prática mercantil da transposição do trabalho para atividade produtiva representada pelo modelo contratual dinamizado na contemporaneidade a partir das revoluções burguesas do século XVIII.

2.1 A CENTRALIDADE DO TRABALHO NO CURSO DA EVOLUÇÃO DO CAPITALISMO

Conforme nos esclarece Segadas Vianna (1996, p. 27) não há como separar o trabalho das origens do ser humano, já que ambos se imiscuem profundamente, em uma relação de dependência para sobrevivência da própria humanidade. Com efeito, tal autor esclarece que “o homem sempre trabalhou; primeiro para obter seus alimentos, já que não tinha outras necessidades em face do primitivismo de sua vida. Depois, (...) iniciou-se na fabricação de armas e instrumentos de defesa”.

O trabalho é atividade elementar, mas, em cada período da história, teve seu sentido alterado para se afinar com as necessidades sociais, as quais fizeram com que o labor assumisse conotações distintas. Por exemplo, percebeu-se que era mais útil escravizar prisioneiros de guerra para gozar de seu trabalho (manual e exaustivo, diga-se de passagem), do que os liquidar, prática recorrente entre egípcios, gregos e romanos.

A servidão feudal, que só passou a desaparecer no final da Idade Média, também foi um tipo muito generalizado de trabalho, em que apesar de não haver escravos propriamente ditos, os servos estavam submetidos às mais severas restrições, inclusive de deslocamento (SEGADAS VIANNA, 1996, p. 28-29). Neste ponto é importante ressaltar que a ocupação servil excluía da cidadania aqueles e aquelas que o realizavam.

Essa simbiose entre trabalho enquanto atividade produtiva-criativa e a existência humana, é justamente o que distingue o ser humano dos outros animais, já que são as entrelinhas do processo do trabalho que capacitam e dão ao homem o poder inventivo sobre a natureza. Na clássica elaboração de Marx (2013, p. 255), a questão do trabalho é posta como metabolismo mediado pela ação humana em relação à natureza, pois, “agindo sobre a natureza externa e modificando-a por meio desse movimento, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza”.

Nesse mesmo sentido, posiciona-se Antunes, assinalando que “o ato de produção e reprodução da vida humana realiza-se pelo trabalho. É a partir do trabalho, em sua cotidianidade, que o homem torna-se ser social, distinguindo-se de todas as formas não humanas” (ANTUNES, 2006, p. 123). Nesta visão, o labor não é apenas processo no qual o homem regula e controla o seu intercâmbio com a natureza, cuja finalidade é transformar a matéria natural em algo útil à sua vida, mas também um marco diferencial que concretamente distingue o ser natural do ser social.

O trabalho humano, então, se diferencia do instinto animal, por ser orientado a um fim e ter objeto e meios (MARX, 2013, p. 256):

Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e uma abelha envergonha muitos arquitetos com a estrutura de sua colmeia. Porém, o que desde o início distingue o pior arquiteto da melhor abelha é

o dato de que o primeiro tem a colmeia em sua mente antes de construí-la com a cera. No final do processo de trabalho, chega-se a um resultado que já estava presente na representação do trabalhador no início do processo, portanto, um resultado que já existia idealmente. Isso não significa que ele se limita a uma alteração da forma do elemento natural; ele realiza neste último, ao mesmo tempo, seu objetivo, que ele sabe que determina, como lei, o tipo e o modo de sua atividade e ao qual ele tem de subordinar sua vontade. E essa subordinação não é um ato isolado. Além do esforço dos órgãos que trabalham, a atividade laboral exige a vontade orientada a um fim, que se manifesta como atenção do trabalhador durante a realização de sua tarefa, e isso tanto mais quanto menos esse trabalho, pelo seu próprio conteúdo e pelo modo de sua execução, atrai o trabalhador, portanto, quanto menos este último usufrui dele como jogo de suas próprias forças físicas e mentais.

Hannah Arendt (2011, p. 20), a partir da análise da *vita activa* em contraposição a *vita contemplativa*², traça como principais atividades humanas o trabalho (*labor*), a obra (*work*) e a ação (*action*). A autora lembra que a ação, ligada à fala e a esfera política da vida humana, foi, durante muito tempo o ponto mais alto da hierarquia, em conjunto com a fabricação, já que “só se podia esperar que a ação política produzisse resultados duradouros se fosse considerada à imagem da atividade da fabricação”(ARENDR, 2005, p. 177-178). Ressalte-se que a fabricação e o uso seriam processos distintos, muito embora determinados pelas

2 Neste sentido, é importante esclarecer que a autora sustenta que “o enorme valor da contemplação na hierarquia tradicional embaçou as diferenças e articulações no âmbito da própria *vita activa* e que, a despeito das aparências, essa condição não foi essencialmente alterada pelo moderno rompimento com a tradição nem pela inversão final da sua ordem hierárquica em Marx e Nietzsche”.

categorias de meio e fim, pois, “o fim do processo de fabricação se dá quando a coisa é concluída, e esse processo não precisa ser repetido” (ARENDT, 2005, p. 185).

Todavia, a partir era moderna (ARENDT, 2011)³ houve uma inversão e consequente exaltação do trabalho produtivo. Com efeito, Arendt (2005, p. 180) assevera que “ao trabalhar, os homens produzem as necessidades vitais que devem alimentar o processo vital do corpo humano” e justamente por isso é eterno e infinito, sendo regulado por pausas e intervalos entre a exaustão e a regeneração. Além disso, a autora lembra que trabalho e consumo estão umbilicalmente juntos, já que o primeiro produz bens de consumo, refletindo apenas estágios do ciclo da vida.

A ideia contemporânea de trabalho só surge efetivamente com o capitalismo manufatureiro. Até então “trabalho” se referia aquela atividade servil, artesanal, e dos que produziam para sua subsistência. Existe uma diferença fundamental entre o trabalho na sociedade capitalista e o trabalho no mundo antigo: o primeiro realiza-se na esfera pública enquanto o segundo permanece confinado à esfera privada, familiar, conforme ressalta Engels (2010, p. 45-46):

Antes da introdução das máquinas, a fiação e a tecelagem das matérias – primas tinham lugar na casa do trabalhador. A mulher e os filhos fiavam e, com o fio, o homem tecia – quando o chefe da família não o fazia, o fio era vendido. Essas famílias tecelãs viviam em geral nos campos vizinhos às cidades e o que ganhavam assegurava perfeitamente sua existência porque o mercado interno – quase o único mercado

3 Neste ponto é importante destacar que Hannah Arendt distingue o mundo moderno que teria começado politicamente com as explosões atômicas, da era moderna, que começou cientificamente no século XVII e terminou no limiar do século XX.

– era ainda decidido para a demanda de tecidos e porque o poder esmagador da concorrência, que se desenvolveu mais tarde com a conquista de mercados externos e com o alargamento do comércio, não incidia sensivelmente sobre o salário. A isso se somava um constante crescimento da demanda do mercado interno, ao lado de um diminuto aumento populacional, o que permitia ocupar todos os trabalhadores, que, ademais, não concorriam ativamente entre si, dado seu isolamento no campo.

Nesta perspectiva, o que hoje conhecemos como trabalho, núcleo de nossa existência, seja como indivíduo, seja como parte integrante da sociedade, é uma invenção da modernidade, que se generalizou com o industrialismo (GORZ, 2007, p. 21). A racionalização econômica do trabalho subverteu o modo de viver, valores e relações sociais e naturais vigentes, tornando-se o meio de ganhar a vida, transformando trabalho em mercadoria (GORZ, 2007, p. 30). Então, tal categoria passou a apresentar-se como faces da mesma moeda, como fator de produção de riqueza e, ao mesmo tempo, condição para que os indivíduos tivessem acesso a esta mesma riqueza.

Constitui-se, com a introdução das máquinas, também o proletariado, que pode ser considerado como o fator primordial de desenvolvimento do capitalismo. Isso ocorreu porque com a expansão da indústria houve a demanda crescente de mais braços, e, por conseguinte, uma enorme quantidade de trabalhadores agrícolas emigraram para as cidades. Além disso, a indústria centralizou a propriedade em poucas mãos, o que acabou por arruinar a pequena burguesia artesã, expulsando do mercado os trabalhadores manuais isolados (ENGELS, 2010, p. 59, 64). O trabalhador, então, se viu obrigado a lutar não só pelos seus meios de vida, mas também pela própria aquisição de meios de trabalho.

É o trabalho subordinado, mediante remuneração, que funda a ordem social capitalista, constituindo sua grande característica. Com efeito, o preço do trabalho (este entendido como “força potencial que o empregado põe à disposição do empregador”) (RAMOS FILHO, 2012, p. 14) fundamenta o modo de produção capitalista e sua regulação pelo direito. Nesse ponto, Marx (2010, p. 24) elabora duras críticas ao trabalho assalariado, sendo o salário o patamar mínimo compatível com a simples humanidade, já que “a taxa mais baixa e unicamente necessária para o salário é a subsistência do trabalhador durante o trabalho, e ainda, [o bastante] para que ele possa sustentar uma família e [para que] a raça dos trabalhadores não se extinga”.

Por outro lado, segundo André Gorz (2007, p. 21), o trabalho assalariado é o elo de pertencimento à esfera pública, meio de aquisição de existência e identidade social, ou seja, é fator de socialização. Esta é a razão pela qual a sociedade moderna pode ser intitulada como “sociedade de trabalhadores”, distinta de todas as demais que a precederam. Sob esta concepção, o caráter criativo do trabalho fica em segundo plano, já que os atos criativos servem primordialmente a lógica do capital. Logo, a ideia central é produzir mercadorias para serem trocadas no mercado por outras mercadorias, ou seja, “o indivíduo social que não produz nada do que consome e não consome nada do que produz; (...) para o qual a finalidade essencial do trabalho é ganhar o suficiente para comprar as mercadorias produzidas e definidas pela máquina social em seu conjunto” (GORZ, 2007, p. 31). Em suma, o trabalhador é quem aluga seus serviços ao capitalista, o trabalho é o objeto desse negócio e o mercado de trabalho o lugar da transação.

Assim, o trabalho moderno é compreendido como atividade humana que incide sobre a natureza, é fator de produção de riqueza e também hierarquiza a sociedade, indicando, inclusive quais funções os atores sociais desempenharão (RAMOS FILHO, 2012, p. 16,19): A adesão ao regime salarial é tão forte que a subordinação, a partir desse momento,

passa a ser norma, sendo estigmatizados aqueles que não trabalhavam de modo subordinado.

As metamorfoses do trabalho continuam e para compreender o mundo laboral atual, é necessário admitir que apesar de ter havido uma diminuição da classe operária industrial tradicional, fabril, manual, estamos vivenciando a heterogenização, complexificação e fragmentação do mundo do trabalho em escala global, representada por uma “*subproletarização* do trabalho, decorrência das formas diversas de trabalho parcial, precário, terceirizado, subcontratado, vinculado à economia informal, ao setor de serviços, etc” (ANTUNES, 1999, p. 209). Estamos vivenciando uma crise no contrato de trabalho subordinado, e o trabalho, em sentido amplo, se metamorfoseia e assume novas feições. Assim, questiona-se: quem é a classe trabalhadora hoje?

Segundo Ricardo Antunes (2018), a instabilidade e a insegurança decorrentes das novas modalidades de trabalho impulsionadas pelas TICs, como o *zero hour contract*⁴ da Inglaterra e o trabalho pago por *voucher*⁵ na Itália, a uberização e a pejetização, abrem espaço para o florescimento de uma nova categoria, a de “*escravidão digital*” do novo proletariado da era digital. A precarização é acentuada e se torna regra geral, já que a empresa moderna exige a flexibilidade do capital, sem jornadas ou espaços laborais pré-definidos. Assim, o autor (ANTUNES, 2018, p. 26) traça o panorama para o trabalho no século XXI:

Em pleno século XXI, mais do que nunca, bilhões de homens e mulheres dependem de forma exclusiva do trabalho para sobreviver e encontram, cada vez mais,

4 Espécie de contrato similar ao contrato intermitente brasileiro. Todavia, não há contrato de trabalho, nem previsibilidade de horas a cumprir, nem direitos assegurados.

5 Os assalariados ganham um voucher pelas horas de trabalho realizadas, o qual trocam pelo equivalente monetário, segundo o salário mínimo legal pago por hora trabalhada

situações instáveis, precárias, ou vivenciam diretamente o flagelo do desemprego. Isto é, ao mesmo tempo que se amplia o contingente de trabalhadores, e trabalhadoras em escala global, há uma redução imensa dos empregos; aqueles que se mantêm empregados presenciam a corrosão dos seus direitos sociais e a erosão de suas conquistas históricas, consequência da lógica destrutiva do capital, que, conforme expulsa centenas de milhões de homens e mulheres do mundo produtivo (em sentido amplo), recria, nos mais distantes e longínquos espaços, novas modalidades de trabalho informal, intermitente, precarizado, “flexível”, depauperando ainda mais os níveis de remuneração daqueles que se mantêm trabalhando.

Um ponto importante a ser considerado, especialmente no que toca ao caso do Brasil, são os fortes impactos no mundo do trabalho causados pela crise econômica global, notadamente quanto aos processos de redução e precarização dos postos de trabalho relacionados à globalização, desenvolvimento tecnológico e manufatura avançada (OIT, 2018, p. 8). Os dados da última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD-2020), elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), referentes ao primeiro trimestre de 2020, mostraram as altas taxas de desemprego e subemprego. No primeiro trimestre de 2020, a taxa média de desocupação registrada foi de 12,2%. Já a taxa de subutilização da força de trabalho (que agrega os desocupados, os subocupados por insuficiência de horas e a força de trabalho potencial) foi de 24,4%, o que representa mais de 27 milhões de pessoas. Por outro lado, 26,2% da população trabalhava por conta própria. Os altos índices apresentados acima, configuram-se como desafios tanto para a representação dos trabalhadores como para a própria força da negociação coletiva.

Logo, o que se pode extrair do panorama traçado, é que o aumento das formas atípicas de trabalho no mercado de trabalho, como

as formas de subordinação indireta, teletrabalho e trabalho intermitente, etc, demandam mudanças em diversas áreas, notadamente quanto à criação de marcos normativos adequados para regular as novas relações de trabalho.

2.2 A ADOÇÃO DO MODELO CONTRATUAL E SUA ESSENCIALIDADE PARA A ECONOMIA LIBERAL

O surgimento do instituto contratual está indissolúvelmente ligado ao conceito de operação econômica. Em síntese, à medida em que houve a crescente expansão das atividades de produção, troca, distribuição de serviços, as regras jurídicas necessitavam dar uma resposta adequadas para a proteção das novas exigências e interesses que emergiam (ROPPO, 2009, p. 22).

Assim, o que se percebe é a relatividade do contrato: “o contrato muda a sua disciplina, as suas funções, a sua própria estrutura segundo o contexto econômico-social em que está inserido” (ROPPO, 2009, p. 24). Importante ressaltar que as primeiras elaborações da moderna teoria do contrato foram pensadas pelos jusnaturalistas do século XXVII, contemporaneamente ao nascimento do capitalismo. Ademais, a primeira grande sistematização legislativa de um “direito dos contratos” foi levada a cabo no período da Revolução Francesa, pelo código civil francês (*Code Napoléon*), em 1804, constituindo-se em bandeira e legitimação das sociedades burguesas ascendentes (ROPPO, 2009, p. 28).

Com efeito, a primeira ideia que emerge deste paradigma contratual inaugural é a ideia de liberdade irrestrita de contratar e autonomia plena quanto ao conteúdo. Os contratantes, deveriam utilizar sua soberania de juízo e de escolha e decidir a estipulação ou não do negócio com aquela contraparte, cabendo apenas a elas determinar a extensão do conteúdo das cláusulas firmadas. Pode-se dizer assim, que estávamos diante de uma liberdade negativa, derivada do ideário

do *laissez faire, laissez passer*: os poderes públicos (legislador e juízes) não poderiam se imiscuir na livre escolha dos contraentes privados (ROPPO, 2009, p. 32).

O contraponto da liberdade contratual era a responsabilidade também ilimitada pelos compromissos assumidos. Tratava-se de um vínculo tão forte que poderia ser equiparado à lei⁶. O raciocínio é uma conclusão extraída da própria lógica do mercado, que necessita de previsões e cálculos das operações econômicas (ROPPO, 2009, p. 35): se cada um é absolutamente livre para comprometer-se ou não, uma vez que o fizesse ficaria ligado de modo irrevogável à palavra dada, ou, como se convencionou chamar de *pacta sunt servanda*.

Nesse momento, não era possível sequer cogitar a igualdade material ou justiça substancial. Isso porque a justiça da relação era automaticamente assegurada pelo fato do conteúdo do negócio jurídico corresponder exatamente à vontade livre dos contratantes, determinada pelos seus próprios interesses, reflexo da igualdade jurídica formal (paridade dos cidadãos perante a lei). Em síntese, liberdade contratual e igualdade formal eram sinônimo de justiça nas relações econômicas.

Quanto a liberdade de contratar, Enzo Roppo (2009, p. 37) alerta que ela demonstra a dissolução do vínculo de grupo, e de estado, que aprisionava o indivíduo e lhe impedia a plena expansão de suas potencialidades produtivas. É a restituição do poder do indivíduo da abstrata possibilidade de determinar sozinho o seu destino no mundo das relações jurídicas.

Com feito, essa era a concepção clássica do Direito Civil, que privilegiava não só o individualismo, mas a defesa do patrimônio. Tinha como características ser estruturalmente estático, atemporal, de perfil linear e matriz cartesiana, além de que “o sujeito merecia a atenção do Estado em função de seu patrimônio e não por sua condição de pessoa”

6 É a fórmula do artigo 1.134 do Código de Napoleão: “os contratos legalmente formados têm força de lei para aqueles que os celebram”.

(FEITOSA, 2017, p. 242). Assim, a ordem jurídica era voltada para uma perspectiva patrimonialista, formalista e para a máxima garantia da liberdade e da autonomia da vontade dos atores em prol do mercado.

No Brasil, o Direito Civil se alinhava com o cenário acima, especialmente pela inspiração napoleônica. O Código Civil de 1916, nascido sob a égide do liberalismo econômico, buscava resguardar os direitos e liberdades individuais contra a intervenção estatal, plasmando um modelo estático, adverso às mudanças sociais, políticas e econômicas, naturais ao longo do tempo.

Nesse sentido, o direito privado compenetrava-se na proteção patrimonial e na crença do individualismo como dogma, lastreado em pilares de um regime dedicado à aquisição de bens e a circulação de riquezas. Com efeito, visava, eminentemente, o contratante e o proprietário em sua atuação mercadológica, para poder contratar e fazer circular riquezas sem restrições ou entraves legais. O Código Civil era a garantia legal mais elevada quanto as relações patrimoniais (TEPEDINO, 2004, p. 2-3).

2.3 DUPLA DIMENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO A PARTIR DO RECONHECIMENTO DA IDEIA DE CATEGORIA ECONÔMICA

Trabalho subordinado e modo de produção capitalista estão intrinsecamente relacionados. Com efeito, a força de trabalho se mercantiliza e é justamente o contrato que vai regular a troca entre a prestação do trabalho e a contraprestação em dinheiro. Em síntese, “a liberalização da força de trabalho, da sua transformação em mercadoria livremente alienável pelo proletariado e livremente adquirível pelo capital.” (ROPPO, 2009, p. 39)

A força de trabalho humana, pós - revolução industrial, era encarada como bem passível de locação, o mesmo tratamento dado

as coisas, ou seja, a relação estava na órbita dos direitos obrigacionais. Buscava-se enquadrar a exploração do trabalho em um dos tipos jurídicos já conhecidos, negando, por completo, a natureza e singularidade da relação de trabalho. Veja-se que a afirmação da liberdade dos trabalhadores se confunde com a conquista da burguesia que via como um entrave a sua atividade industrial a manutenção das relações feudais e servis de produção. Na prática, a modificação da exploração do trabalho humano da servidão feudal para uma perspectiva contratual não representou a melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

No Brasil, a legislação trabalhista anterior a 1930 era esparsa, com objetivo de disciplinar condições mínimas de trabalho. Assim, o Código Civil de 1916 era o regulador oficial de toda e qualquer relação de trabalho (lícito, material ou imaterial) na modalidade de locação de serviços, diante da inexistência de um instituto jurídico capaz de captar a singularidade do trabalho. O reflexo imediato dessa regulamentação civilista era o descompasso entre a realidade social e o individualismo jurídico codicista, combinado com o tratamento mais favorável ao locador da prestação de serviço (MELLO FILHO, 2013, p. 217-220).

A doutrina liberal previa que mediante livre consentimento, o trabalhador se submeteria ao empregador, sem coerção, apenas utilizando-se da sua razão autônoma para tanto. Contudo, essa autonomia da vontade que abarcava a livre estipulação e a força obrigatória dos contratos não se compatibilizava com a possibilidade de uma das partes exercer poder sobre o outra. Ramos Filho (2012, p. 27) destaca ainda, que não se tem apenas uma simples subordinação de uma parte a outra, do empregado ao patrão, pois “a submissão é mais ampla: a ordem capitalista subordina por impor e por naturalizar um determinado modo de vida”.

Pode-se dizer, inclusive, que nesse paradigma de organização liberal do mercado de trabalho, a liberdade para trabalhar não existia. Isto porque, de um lado, diante da desigualdade de fundo entre as partes contratantes, o trabalhador só era livre para desempenhar seu

papel nas estritas condições impostas por quem lhe comprava a força de trabalho. Por outro lado, nem todos que tinham a disposição em trabalhar, conseguiam um posto de trabalho, justamente em face do elevado número de desempregados, que funcionava como moderador salarial e indutor de subserviência (RAMOS FILHO, 2012, p. 24).

Segundo Roppo (2009, p. 40), a real intenção do princípio da igualdade formal entre empresário e empregado subordinado é que ambos devem aparentar serem iguais, na ideia de possuidores de mercadorias equivalentes a negociar. Ocorre que tal igualdade revela-se ilusória, já que o bem trocado pelo segundo é uma expressão da sua própria pessoa.

Em suma, é justamente o véu do liberalismo e a autonomia, que dissimulam a falácia da vontade: com uma sociedade dividida em classes há profundas desigualdades substanciais entre quem detêm riqueza e poder e contraentes que não dispõem senão de sua força de trabalho. Nesse sentido, Marx (2010, p. 24) elucida:

E é precisamente a capacidade do capitalista em dar outra direção ao seu capital que: ou submete o trabalhador (ouvrier) – restringindo a uma determinada esfera do trabalho – à fome, ou o obriga a sujeitar-se a todas as exigências desse capitalista.

Ou seja, se em um polo está o empresário, com pleno controle do mercado do trabalho, e no outro, o operário que procura emprego, temos uma assimetria de poder expressa pelas condições econômicas e sociais, o que deixa o empregado sem nenhum poder real de participar na determinação do conteúdo contratual; é, na realidade, pegar ou largar. O contrato, dessa forma, é fruto de uma necessidade premente de uma das partes e não de vontade livre de ambos contraentes.

O individualismo patrimonialista exacerbado estampado no ilusório dogma da autonomia da vontade⁷ acabou por gerar sérios desequilíbrios sociais, como por exemplo no que concernia a “locação de mão de obra”, fruto da cultura jurídica romanista⁸. A aplicação desse arranjo contratual se mostrou completamente equivocada para a regulação das relações de trabalho, já que desconsiderava a vulnerabilidade e a hipossuficiência de cada trabalhador em face do seu patrão aumentando a desigualdade entre as partes contratantes.

É justamente diante das especificidades da relação capital/trabalho e das tensões daí decorrentes entre autonomia e subordinação,

7 Esclarece-se que se compactua com a distinção entre autonomia da vontade e autonomia privada, todavia, neste ponto, de fato, queremos ressaltar o dogma da autonomia da vontade: princípio que tem suas bases na sociedade liberal, marcado por uma ideologia individualista, onde o homem era o centro do direito, sendo a sua vontade livre e respeitada pelo Estado.

8 Com efeito, a tradição romanística dividia a locação em “*locatio rei*” (locação de coisa), “*locatio operarum*” (locação de serviços) e “*locatio operis faciendi*” (locação de obra). Nas palavras de Cretella Jr.: “a *locatio operarum* é o contrato pelo qual uma pessoa, o locador, ou *locator*, se obriga a prestar serviços durante determinado tempo a outra pessoa, o locatário ou *conductor*, que se compromete a pagar-lhe, em retribuição, uma quantia em dinheiro (mercês). Corresponde este contrato ao nosso contrato de trabalho (...) A *locatio operarum*, que sob certos aspectos se assemelha ao moderno contrato individual de trabalho, (...) reveste-se de traços especiais, não sendo admitida senão para os trabalhos triviais retribuídos por dia, que não pressupõem da parte de quem os executa nem capacidade, nem conhecimentos especializados. (...) [os riscos] atingem o operário (*locator*), que não é garantido nem por motivo de doença, casos em que deixa de receber”. (CRETELLA JR, 1985, p. 277-278).

vontade e necessidade, mas especialmente diante da constatação de que o trabalho (necessário ao mercado como forma de ficção econômica) era inseparável da figura do trabalhador e logo de sua condição humana, que o direito do trabalho autonomizou-se. Neste ponto é importante esclarecer que é perceptível que a ideia de troca econômica tem a primazia, lhe sendo a noção do “indivíduo - trabalhador”, subordinada (SUPIOT, 2016, p. 31). Deste modo, este ramo transmudou-se em “um direito de massa, para as massas que já não tem nada - ou tem cada vez menos – a ver com o “direito comum”, leia-se, o direito civil” (EDELMAN, 2016, p. 19). Com efeito, a luta de classes assume a forma jurídica, sendo merecedora de direitos especiais para sua regulação. Neste sentido, sobre a absorção jurídica da noção de trabalho e a criação de categorias sujeitas a sua proteção, Alain Supiot (2016, p. 9) assevera:

Em “direito do trabalho”, a palavra “trabalho” não designa, com efeito, todas as formas de trabalho no sentido amplo do termo (por exemplo, o trabalho familiar), nem mesmo todas as formas de atividade profissional: algumas delas ficam submetidas a uma organização jurídica particular, como, por exemplo, as profissões liberais, o artesanato, a exploração agrícola ou a função pública. Todas estas profissões são herdeiras de uma percepção diversificada dos trabalhos humanos que impede de meter no mesmo saco o juiz e o advogado, o médico e o cordoeiro, o camponês e o professor.

Em verdade, era insustentável e incompreensível que as tensões acima delineadas em torno do contrato de trabalho, especialmente no que concerne ao dilema da subordinação voluntária de sujeitos livres se perpetuassem. Assim, a fim de harmonizar a problemática para manutenção do próprio sistema capitalista, começou-se a construir um arcabouço jurídico e teórico que justificasse a utilização dos contratos

de trabalho. E a solução foi a invenção da dupla dimensão da relação de trabalho, a primeira individual e a segunda, coletiva.

Até o século XIX, o direito apenas reconhecia vínculos familiares. Acontece que, ao lado da liberdade e da igualdade, princípios basilares da teoria contratual, a fraternidade, a partir do aprofundamento dos dois primeiros, forjaria um outro tipo de vínculo. Com efeito, relembra Supiot (2016, p. 169) que a fraternidade tem conteúdo jurídico ambivalente, de um lado legitima a igualdade (“somos irmãos, logo iguais”) como a hierarquia (“somos irmãos, logo, submetidos a uma ordem comum que atribui um lugar particular a cada um”), ou seja, pode ser fonte de inclusão ou exclusão social.

No caso do mundo do trabalho, houve a substituição progressiva da noção de fraternidade por aquela de solidariedade, não de forma natural, como afirmação *a priori* da própria comunidade de trabalhadores, mas de forma intencional. É que o “vínculo”, enquanto sentimento, foi substituído pelo interesse (laço econômico) (SUPIOT, 2016, p. 171), como princípio de união dos indivíduos que trabalham e exclusão daqueles que não o fazem. Os exemplos de construções próprias do direito do trabalho são inúmeros: agrupamentos sindicais, divisão em ramos de atividade, empresa, negociação coletiva.

Como elucida Alain Supiot (2016, p. 166), na realidade, o aspecto coletivo está sempre presente, mesmo quando estamos diante de direitos individuais conferidos aos trabalhadores:

A constituição do direito do trabalho como ramo autônomo de direito operou-se, assim, pelo reconhecimento de direitos definidos colectivamente (direitos colectivos, ou regulamentação colectiva) que fundamentam ou confortam direitos individuais, isto é, direitos que cada trabalhador pode opor ao seu empregador.

É importante destacar que a existência dessa nova dimensão abre duas vias: a da regulamentação pública, submetendo os contratos de trabalho a uma ordem pública de proteção, objeto de uma definição coletiva imposta pelo Estado, e a da autonomia coletiva, um direito convencional, onde os direitos e deveres são regulados pelas partes em cada contrato (SUPIOT, 2016, p. 181).

Por outro lado, alerta Bernard Edelman (2016, p. 19) que o direito operário é o “direito burguês para o operário, sendo o direito de propriedade aplicado às relações de trabalho”. Alerta o autor que não se pode imaginar que milagrosamente o direito do trabalho se transformasse em zona juridicamente protegida, pois “a burguesia “apropriou-se da classe operária; impôs seu terreno, seu ponto de vista, seu direito, sua organização do trabalho, sua gestão”. Restava-lhe, apropriar-se da “organização da classe operária enquanto classe” (SUPIOT, 2016, p. 111). Em síntese, defende que se a própria noção de classe operária foi uma criação do ordenamento jurídico burguês, seria impossível imaginar que o direito do trabalho fosse qualitativamente diferente do direito em geral.

Na visão do referido autor, é no direito do trabalho que “está todo o mistério do direito burguês que se transforma em seu lugar verdadeiro; a tal ponto que este “direito” pareceu por muito tempo “vil e vergonhoso”, pareceu de uma raça jurídica inferior, uma imitação de direito como o operário era uma imitação de homem” (SUPIOT, 2016, p. 21). Os direitos decorrentes dos contratos de trabalho, seriam medidos pela régua do direito das obrigações e do direito de propriedade, preço que pagariam para integrar o horizonte limitado do direito burguês (EDELMAN, 2016, p. 22).

2.4 O PAPEL NORMATIZADOR DA OIT

No presente trabalho parte-se do pressuposto de que os contratos individuais de trabalho se distinguem dos contratos civis tradicionais por apresentarem uma tríplice dimensão: individual, coletiva e internacional. Já foram explicitadas nas seções anteriores as duas primeiras, e agora volta-se o estudo a montagem das normas de proteção internacional ao trabalho e seu rebatimento nos contratos individuais de trabalho.

As propostas de internacionalização dos direitos dos trabalhadores surgem a partir de reivindicações do movimento sindical internacional, no século XIX, pós Revolução Industrial, sendo uma das primeiras reivindicações, a limitação legal da jornada. O intuito era o de instituir direitos irrenunciáveis em favor dos trabalhadores, equilibrando as cargas de proteção social entre os países industrializados concorrentes no comércio mundial (SUSSKIND, 2000, p. 85).

A partir de 1914, em plena 1ª guerra mundial, após diversas Conferências de Berna e Congressos em parceria com a Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores, restou evidenciado para a opinião pública que um Tratado de Paz não poderia deixar de prever princípios para proteção ao trabalho humano, bem como a necessidade de ser criada uma entidade internacional para promoção e controle a nível global das normas sociais e trabalhistas (SUSSKIND, 2000, p. 99).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), então, surge em 1919, logo após o impacto da primeira guerra mundial, como o mais importante organismo internacional, responsável em assegurar melhores condições humanas para a classe trabalhadora dedicando-se à regulamentação das condições de trabalho e das prestações de seguro social, e, assim, contribuir para a paz mundial. Ou seja, a justiça social passou a ser pressuposto da paz universal duradora. O documento que institui a OIT é o Tratado de Versalhes, notadamente em sua parte XIII,

que, em seu preâmbulo “ressalta a tríplice justificação da consagração do Direito do Trabalho (então ainda abrangendo a Previdência Social), visando à universalização das leis social-trabalhistas: humanitária, política e econômica”(SUSSKIND, 2000, p. 102).

Neste sentido, é importante destacar o artigo 427 do Tratado, que se tornou famoso por ter relacionado os princípios fundamentais do Direito do Trabalho:

Reconhecem que as diferenças do clima, usos e costumes de oportunidade econômica e de tradição industrial tornam difícil alcançar, de maneira imediata, a uniformidade absoluta nas condições de trabalho. Entretanto, persuadidos de que o trabalho não há de ser considerado simplesmente como um artigo de comércio, pensam que existem métodos e princípio para a regulamentação das condições de trabalho que todas as comunidades industriais deverão esforçar-se em aplicar, enquanto as circunstâncias especiais em que possam encontrar-se o permitam.

Entre tais métodos e princípios, os seguintes parecem as Altas Partes Contratantes de uma importância particular e urgente:

1. O princípio dirigente antes enunciado de que o trabalho não deve ser considerado simplesmente com mercadoria ou artigo de comércio.
2. O Direito de associação com respeito a todos os objetos não contrários às leis, tanto para os assalariados como para os patrões.
3. O pagamento de um salário que assegure aos trabalhadores um nível de vida conveniente, tal como entendido em seu tempo e em seu país.
4. A adoção da jornada de 8 horas, ou da semana de quarenta e oito horas, como fim para alcançar em todas as partes ainda não se tenha obtido.

5. A adoção de um repouso semanal de pelo menos vinte quatro horas, que deverá compreender o domingo quantas vezes seja possível.
6. A supressão do trabalho infantil e a obrigação de limitar o trabalho dos jovens de ambos os sexos para que estes possam continuar sua educação e para assegurar seu desenvolvimento físico.
7. O princípio de igualdade salarial, sem distinção de sexo, para o trabalho de igual valor.
8. As regras emitidas em cada país com respeito as condições do trabalho deverão assegurar um acordo econômico equitativo para todos os trabalhadores residentes legalmente em um país.
9. Cada Estado deverá organizar um serviço de inspeção que inclua mulheres, a fim de assegurar a aplicação das leis e regulamentos para a proteção dos trabalhadores. (em tradução nossa)

Observe-se que o conceito de internacionalização da legislação social trabalhista surge na primeira metade do século XX, *pari passo*, com a generalização em diversos estados nacionais, da tese de que o Estado deveria intervir nas relações sociopolíticas e econômicas, com o objetivo de assegurar um mínimo de direitos sociais aos indivíduos. Nesse ponto é importante o alerta de que na decisão de criação da OIT, “por trás de uma preocupação humanitária (cuja existência é imperativo asseverar) encontra-se outra: a da possibilidade de desestabilização do capitalismo (CECATO, 2006, p. 64)”. De fato, para atestar a afirmação acima, basta uma simples leitura do preâmbulo da Constituição da referida organização: “considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande parte das pessoas, a injustiça, a miséria e as privações, o que gera um descontentamento tal que a paz e a harmonia universais são postas em risco[...]”.

O campo de atuação da OIT foi ampliado significativamente após a Conferência Geral de 1944, realizada na Filadélfia. Foi justamente a Declaração de Filadélfia (1944) que atualizou os princípios fundamentais que embasavam o organismo internacional, quais sejam:

- a) O trabalho não é uma mercadoria;
- b) A liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso contínuo;
- c) A pobreza, onde ela houver, constitui um perigo para a prosperidade de todos;
- d) A luta contra a necessidade deve ser conduzida como uma inesgotável energia no coração de cada nação, e por um esforço internacional contínuo e consensual, no qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores cooperando em pé de igualdade com os Governos, participem de discussões livres e de decisões de caráter democrático, em prol do bem comum.

Não é ocioso destacar que no final da guerra, nasce a Organização das Nações Unidas (ONU), com o objetivo de manter a paz através do diálogo entre as nações. A OIT, em 1946, torna-se sua primeira agência especializada. Houve, em verdade, um novo dimensionamento do próprio direito internacional do trabalho (DIT) com a incorporação da Declaração de Filadélfia à Constituição da OIT quando da revisão aprovada em 1946.

Elucida Alain Supiot (2014, p. 117) que a liberdade no trabalho na época da Declaração de Filadélfia, era inovadora, por se focar no plano político da justiça social como repartição das riquezas, rompendo com o pressuposto da sociedade industrial, de que abdicar da liberdade no trabalho era uma meramente exigência técnica, sendo, então, a justiça social, realizada no plano da criação de riquezas.

Assim, o mesmo autor (SUPIOT, 2014, p. 20-22) traça as cinco características fundamentais que identificam o “espírito de Filadélfia”,

quais sejam: os princípios ali delineados são historicamente e dogmaticamente afirmados; estes são um ato de razão procedente da experiência da guerra que impôs a humanidade enormes sofrimentos e os efeitos mortíferos da reificação do ser humano; o reconhecimento da dignidade inerente a todos os seres humanos como base da liberdade, justiça e paz mundial; a ligação entre liberdade e segurança (respeito ao trabalho, liberdades coletivas, solidariedade e democracia social) e, finalmente, a subordinação da organização econômica ao princípio da justiça social.

Isso porque desde o fim da 2ª guerra até hoje as preocupações do DIT vão muito além daquelas relativas a regulamentação de trabalho e de direitos previdenciários. Trata-se de normas sobre direitos humanos fundamentais do trabalhador, políticas de desemprego, seguridade social populacional, exames econômicos e seus reflexos sociais, políticas sociais de empresas multinacionais, combate ao subemprego, melhoria do meio ambiente de trabalho, entre outros (SUSSKIND, 2000, p. 25).

Conforme ressaltam Meleu e Massaro (2017, p. 2089-2090), os trabalhadores passaram a pressionar seus empregadores visando a implementação das medidas internacionalmente adotadas que melhoravam sua condição social. Assim, os segundos, assustados com a possibilidade de acirramento de conflitos, incorporam tais condições para evitar prejuízos e uma possível ruptura do *status quo*. Esses fatores, inclusive, são determinantes para alteração de postura Estatal, que passam a positivar as normas internacionais em sua legislação interna. Os mesmos autores (MELEU; MASSARO, 2017, p. 2090 - 2091), ainda, esclarecem que a atuação da OIT não é só de influência internacional para que os países adotem internamente garantias trabalhistas de outros países, mas, sim, de efetivamente discutir uma legislação universal trabalhista.

Em síntese, segundo Cecato (2006, p. 65), o papel da OIT é, desde a sua criação, de suma importância, pois, os Estados Membros são estimulados a elaborar estatutos para os trabalhadores, segundo

o modelo das Convenções Internacionais do Trabalho, o que amplia qualitativa e quantitativamente a regulação das relações de trabalho globalmente. Não é ocioso destacar que, desde a sua criação, os membros da OIT adotaram 189 Convenções Internacionais de Trabalho e 205 Recomendações sobre diversos temas (emprego, proteção social, recursos humanos, saúde e segurança no trabalho, trabalho marítimo etc)⁹. Todas estas convenções estabelecem a adoção de medidas de proteção do trabalhador, pretendendo, quando ratificadas, serem aplicadas internamente pelos países signatários.

9 Cf. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História da OIT**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>.

3 ESTADO SOCIAL E SOLIDARISMO CONSTITUCIONAL

Destina-se esta parte da obra ao estudo das origens do Estado Social e com ele do instituto do solidarismo, pontuando-se suas origens históricas e objetivos quando do seu nascedouro elementos que serão utilizados para a montagem da proposta de ampliação do véu protetivo do trabalho humano que será desenhado na última parte deste trabalho.

3.1 DOIS MODELOS ECONÔMICO-JURÍDICOS DO SÉCULO XX: *Welfare State* e o *Workfare State*

No século XX, o dirigismo contratual ganha força, como reflexo dos movimentos sociais desencadeados na Europa, reposicionando o homem como parte integrante da sociedade, bem como aumentando o poder e intervenção estatal nas relações privadas.

O Estado intervencionista nasce da falência do modelo liberal, que acarretou severos problemas na esfera social, especialmente a transformação da força de trabalho em mercadoria, razão pela qual a sociedade passou a clamar por solução para as questões de tal natureza. Assim, ele surge, nos anos de 1930, no contexto da proposta do economista britânico John Maynard Keynes, tendo sido uma verdadeira revolução teórica, no que se refere ao setor econômico e social como alternativa a superação para a crise de 29.

Conforme ressalta Pereira (2000, p. 124-125) o Estado de Providência pode ser dividido em três grupos de medida, até meados dos anos 70:

- a) o compromisso com o pleno emprego (se bem que masculino) como objetivo político principal;

b) a introdução e ampliação de uma série de serviços sociais de caráter universal, categorizados como direitos, bem como de benefícios fiscais e do bem-estar ocupacional provido pelas empresas aos seus empregados;

c) estabelecimento de uma rede (no sentido de anteparo) de segurança (*safety net*) cuja principal função seria a de impedir que pessoas socialmente vulneráveis resvasassem para baixo de um umbral socioeconômico considerado satisfatório pelo conjunto da sociedade.

Mauro Cappelletti (1999) demonstra a mudança que ocorreu no papel do direito e do estado na sociedade moderna, com a implantação do *Welfare State*. Este modelo estatal, seria resultado especialmente da atividade legislativa com fins de política social, ao exemplo do direito do trabalho, das normas relativas à saúde, seguridade social em conjunto com a intervenção forte do estado na economia. Dessa maneira, a legislação tem caráter que tipicamente se destina a produzir transformações na sociedade, com uma preponderância dos direitos sociais aos individuais.

Observe-se que as intervenções estatais, no estado de bem-estar tinham principalmente a natureza de preceitos legislativos, no que se convencionou chamar de “orgia das leis”, em sentido diametralmente oposto ao que se viu na fase liberal antecedente. “Com o desenvolvimento de um aparato administrativo de alto grau de complexidade “o *Welfare State*, na origem essencialmente um “estado legislativo”, transformou-se, assim, em “estado administrativo”, na verdade em “estado burocrático”, não sem o perigo de sua perversão em “estado de polícia” (CAPPELLETTI, 1999), o que, inclusive remete ao paradigma do *Workfare State*.

No início da década de 70, o padrão econômico taylorista/fordista, de regulação Keynesiana, que ocasionou o *Welfare State*, começou seu declínio a partir de uma crise econômica originada de

fatores como: altos índices inflacionários e a entrada de países, em destaque o Japão e a Alemanha, no mercado mundial concorrendo com os EUA, limitando o seu poderio. Neste cenário iniciou-se a demanda por um novo modelo econômico para superar a crise, sendo esta atribuída ao *Welfare State*. Foi implantado o projeto neoliberal, um modelo adequado às novas diretrizes da economia mundial.

Assim no período de 1975-1980, marcado por crises, o “generoso” modelo de *Welfare State* entra em desequilíbrio e propõe-se uma agenda baseada em cortes nos gastos sociais, os quais previam a limitação do papel do Estado, desmonte dos direitos trabalhistas, privatizações e outras. Deste modo teremos a ascensão de uma política neoconservadora com a eleição dos governos Reagan nos EUA e Thatcher na Inglaterra. Nesse sentido Pereira (2000, p. 124-125):

Foi justamente este padrão de bem - estar, de estilo keynesiano, beveridgiano, baseado no modelo de produção fordista, isto é, de larga escala, não flexível e regulado por Estados nacionais soberanamente circunscritos, que entrou em declínio a partir dos anos 70, devido, principalmente, a dois conjuntos inter-relacionados de fatores:

- a ocorrência de mudanças estruturais e econômicas contrárias à lógica do padrão de acumulação keynesiano/fordista que propiciou um longo período de crescimento sustentado da economia internacional no pós- guerra;
- o surgimento de forças políticas e ideológicas contrárias ao *Welfare State*, capitaneadas pela chamada “Nova Direita” (neoliberais e neoconservadoras)

Em decorrência da derrocada do modelo e do emprego cada vez mais descontínuo e precário, além dos fatores de incerteza e imprevisibilidade que reduziam a capacidade de resposta dos governos

e instituições de proteção social, começam a surgir questões éticas e políticas específicas, todas voltadas a responder a seguinte questão: é justo que as pessoas recebam do Estado sem trabalhar? Assim, começou-se a traçar um novo tipo de abordagem de políticas sociais, que não fossem tão “generosas”, centrada na obrigatoriedade de retribuição dos benefícios recebidos e relacionada à procura de um trabalho: o (anti) Estado de Providência Ativo¹⁰, ou, *Workfare State*.

Em síntese, operou-se a passagem de um Estado que associava o bem-estar social a direitos, para outro, cujas políticas estão condicionadas ao mérito, a imposição do trabalho. Desse modo, é perceptível que a nova regulação não praticava o *Welfare* como dever de cidadania, mas, o Estado do labor, por meio de políticas de atendimento social em troca de qualquer trabalho, quase por meio de uma expiação de culpa, as custas do sacrifício do trabalhador.

Este modelo de regulação estatal é “partidário de uma racionalidade de retribuição expressa na obrigatoriedade de participação dos cidadãos em medidas de ativação voltadas ao mercado de trabalho” (MOSER, 2011, p. 69). Assim, Moser (2011, p. 70), informa que as “políticas ativas” vieram responder a incapacidade de resposta das políticas passivas, o crescimento da despesa pública com políticas sociais, ao combate da “cultura da dependência” dos benefícios, a inadequação dos instrumentos de ajuda e, especialmente, a pressão das concepções neoliberais.

10 As medidas de ativação (políticas ativas para o mercado de trabalho) podem ser entendidas como amplo conjunto de políticas endereçadas a melhorar o acesso do desempregado ao mercado de trabalho, às ocupações e ao desenvolvimento de habilidades a ela relacionadas, assim como subsídios ao emprego. Cf. OCDE. **Jobs study**: facts, analysis, strategies (1994). Disponível em: <<http://www.oecd.org/employment/emp/1941679.pdf>>.

Em definição proposta por Jamie Peck (2003, p. 75) “*Workfare* é um neologismo de política social referente a programas de trabalho obrigatórios para indivíduos que recebem assistência social ou, mais genericamente, ao processo de reforma assistencial orientada para o trabalho” (tradução nossa). O mesmo autor ainda identifica as 3 principais dimensões desse modelo:

- individualmente, está associado à participação obrigatória em um programa governamental e à modificação comportamental, em contraste com o padrão assistencialista de sistemas baseados em direitos e participação voluntária;
- organizacionalmente, envolve uma orientação sistêmica para o trabalho, a vinculação da força de trabalho e a dissuasão de reivindicações de bem-estar deslocando a lógica burocrática do assistencialismo de reivindicações baseadas em elegibilidade - processamento e entrega de benefícios com um foco mais insistente em desviar os requerentes para o mercado de trabalho;
- funcionalmente, implica uma ascendência da inclusão ativa do mercado de trabalho sobre a exclusão passiva do mercado de trabalho, uma vez que o *workfarism* procura empurrar os pobres para o mercado de trabalho, ou mantê-los em um estado persistentemente instável próximo a ele, em vez de sancionar a participação limitada de trabalho assalariado como no sistema de *welfare*. (tradução nossa)

Observa-se uma mudança das funções do Estado, anteriormente provedor, para um voltado ao controle e vigilância (estado policial ou penal), orientado para exigir uma obrigação de contrapartida das ajudas recebidas, utilizando-se de medidas disciplinares e punitivas. A

fim de ilustrar o aqui exposto, sobre o *Workfare State* na Grã-Bretanha, Christopher Deeming (2015, p. 864-865) traz à baila o “Programa de Trabalho Punitivo” (*Punitive work programme*):

Para manter a elegibilidade dos benefícios sociais, os candidatos a emprego devem procurar ativamente emprego remunerado ou enfrentar sanções; e eles devem realizar todas as atividades específicas de preparação para o mercado de trabalho exigidas ou enfrentar sanções. Se as condições não forem cumpridas, os beneficiários podem agora ter seus benefícios suspensos por até três anos. (Tradução nossa)

O modelo de regulação do *Workfare State*, nos moldes acima delineados, envolve, então, a transferência do nível social e imputação de riscos e responsabilidades regulatórias e de inserção profissional, ao nível individual, já que dependem da “empregabilidade” do indivíduo. De tal modo, há uma tendência desta política de criar um mercado de trabalho “flexibilizado”, “de segunda mão”, marcado por tarefas temporárias e inapropriadas à inserção profissional, já que os beneficiários não gozam sequer de liberdade e autonomia individuais na escolha de seu trabalho assalariado (MOSER, 2011, p. 73-74).

3.2 CENTRALIDADE DOS DIREITOS HUMANOS NAS CARTAS CONSTITUCIONAIS DO PÓS-GUERRA

Os direitos humanos, sejam aqueles contemplados em constituições ou em instrumentos internacionais, alteram-se constantemente dependendo das condições históricas, pois, “emergem gradualmente das lutas que o homem trava por sua própria emancipação e das transformações das condições de vida que essas lutas produzem” (BOBBIO, 1992, p. 32). A invenção histórica dos direitos humanos, em verdade, visa a governabilidade de homens e coisas em um determinado

lugar (LAFER, 2009, p. 125), tendo como norte a emancipação e a autorrealização dos indivíduos.

Alerta Costas Douzinas (2009, p. 19) que, em um primeiro momento, os direitos humanos estavam ligados a interesses de classes específicos, mostrando-se essenciais no combate ideológico e político travando entre a burguesia e o poder absolutista, desejava-se, assim, que o poder político estivesse limitado e submetido a uma ordem jurídica democraticamente eleita. Além disso, a mudança do Estado absolutista para o de Direito traz consigo a preocupação em estabelecer limites ao abuso de poder em relação ao indivíduo, fundamentada no contratualismo. Neste sentido, elucida Celso Lafer (2009, p. 126-127) quanto aos direitos individuais:

Com efeito, num primeiro momento, na interação entre governantes e governados que antecede a Revolução Americana e a Revolução Francesa de 1789 são, neste sentido, direitos humanos de primeira geração, que se baseiam numa clara demarcação entre Estado e não – Estado, fundamentada no contratualismo de inspiração individualista. São vistos como direitos inerentes ao indivíduo e tidos como direitos naturais, uma vez que precedem o contrato social. Por isso, são direitos individuais: (i) quanto ao modo de exercício – é individualmente que se afirma, por exemplo, a liberdade de opinião; (ii) quanto ao sujeito passivo do direito – pois, o titular do direito individual pode afirmá-lo em relação a todos os demais indivíduos, já que estes direitos têm como limite o reconhecimento do direito do outro

São os documentos revolucionários do século XVIII, quais sejam, as Declarações de Direitos dos Estados Norte – Americanos (*Declaration of Independence* – 1776 e *Bill of Rights* – 1791) e, um pouco depois, a *Déclaration des Droits de L’Homme et du Citoyen* (1789), fruto da Revolução Francesa, os pontos de partida para o nascimento da concepção de

Estado – limitado, preocupado com não só com a afirmação, mas também com a efetivação dos direitos naturais outrora proclamados e agora positivados. Essas declarações, além de proclamarem os seus direitos como universais e inalienáveis, tem em comum o compromisso, ao menos retórico, com um sistema político que garantisse liberdade e igualdade (COSTA DOUZINAS, 2009, p. 100).

A evolução do liberalismo foi complementada com os direitos individuais exercidos coletivamente, à exemplo da liberdade de associação, que permitiu o aparecimento dos partidos políticos e dos sindicatos, direito ao trabalho, à saúde, à educação etc. Muito embora o titular desses direitos continue sendo o homem em sua individualidade, estes são, segundo Lafer (2009, p. 127):

Direitos que só podem ser exercidos se várias pessoas concordarem em utilizar os seus direitos numa mesma e convergente direção (...). Os direitos individuais exercidos coletivamente incorporaram-se, no correr do século XIX, à doutrina liberal, que neles reconheceu um ingrediente fundamental para a prática da democracia e, conseqüentemente, um dado importante na interação entre governantes e governados.

Outrossim, complementam¹¹ o sistema dos direitos humanos os direitos decorrentes da solidariedade, de titularidade coletiva,

11 Neste ponto, é importante mencionar que neste trabalho não abordaremos a 4ª e 5ª dimensão, por não tratarem diretamente do tema aqui exposto. Neste sentido, Celso Lafer: “cabe finalmente apontar, no processo de asserção histórica dos direitos humanos, aqueles que, na linguagem da ONU, tem sido de quarta geração e que, como os das gerações anteriores, tem servido como ponto de apoio para as reivindicações jurídicas dos desprivilegiados. Estes direitos tem como titular não o indivíduo na sua singularidade, mas sim grupos humanos,

de soberania nacional, ditos difusos, que nascem em decorrência da generalidade da humanidade, como o direito à paz, o direito ao desenvolvimento, o direito ao patrimônio comum da humanidade, o direito à comunicação, o direito à autodeterminação dos povos e o direito ao meio ambiente sadio ou ecologicamente equilibrado.

Não se pode olvidar que o século XX é paradoxal, pois, apesar de ser a “era dos direitos humanos” é justamente o momento ápice da ascensão do totalitarismo e do Holocausto. Celso Lafer (2009, p. 19) alerta que as concepções totalitárias de que os seres humanos seriam supérfluos e descartáveis, representavam uma contestação frontal à ideia de valor da pessoa humana como fonte de todos os demais valores políticos, sociais e econômico e, por conseguinte, o fundamento último da legitimidade da ordem jurídica. Assim, é que desde a Segunda Guerra Mundial, em decorrência dos horrores cometidos, os direitos humanos têm constituído um dos temas centrais da agenda internacional contemporânea. São uma reação da sociedade internacional às barbáries perpetradas nesse período que culminam na Declaração Universal dos Direitos do Homem como consenso universal acerca da validade de um sistema de valores humanamente fundado (BOBBIO, 1992, p. 26).

Norberto Bobbio (1992, p. 26), sintetiza os momentos históricos da construção dos direitos humanos em 3 partes: o primeiro deles, quando as teorias são primeiramente aceitas pelo legislador, em um segundo momento, expressa-se pela passagem da teoria à prática, ganhando em concentricidade e perdendo em universalidade, pois estão adstritos ao âmbito do Estado que os reconhece e aos seus cidadãos e uma terceira fase que teve início com a Declaração de 1948, posto que esta é ao mesmo tempo universal e positiva, devendo, então, os

como a família, o povo, a nação, coletividades regionais ou étnicas e a própria humanidade” (LAFER, 2009, p.131).

direitos humanos serem protegidos até mesmo contra o próprio Estado que os tenha violado.

Muito embora, contemporaneamente, os direitos humanos tenham ganhado em universalidade, por meio das Cartas internacionais, acredita-se que eles se efetivam dentro de um território, e isto se dá a partir das Constituições dos Estados. Neste sentido, Canotilho (2003, p. 377) elucida que a positivação dos direitos do homem deve ser constitucional, devido a sua especificidade:

Os direitos fundamentais serão estudados enquanto direitos jurídico-positivamente vigentes, numa ordem constitucional. [...] O local exacto desta positivação jurídica é a constituição. [...] Não basta uma qualquer positivação jurídica, os <<direitos do homem são esperanças, aspirações, ideias, impulsos, ou, até, por vezes, mera retórica política>>, mas não direitos protegidos sob a forma de normas. [...] Os direitos fundamentais são-no, enquanto tais, na medida em que se encontram reconhecimento nas constituições e deste reconhecimento se derivem consequências jurídicas.

Os direitos dos cidadãos surgem nos textos constitucionais do século XX por força da influência da Revolução Russa, da Revolução Mexicana e da Constituição de Weimar. A Carta Política Mexicana (1917) foi a primeira a atribuir aos direitos trabalhistas a qualidade de direitos fundamentais, juntamente com as liberdades individuais e os direitos políticos. Já a Constituição de Weimar (1919) representa a ascensão do Estado Social do século XX. Foi o marco do movimento constitucionalista que consagrou direitos sociais (relativos às relações de produção e de trabalho, à educação, à cultura, à previdência) e reorganizou o Estado em função da Sociedade e não mais do indivíduo.

Neste ponto, Costa Douzinas (2009, p. 28) assevera que “apenas aqueles direitos adotados pela legislação (internacional ou nacional)

foram introduzidos na história da instituição política e podem ser usados, enquanto durarem, para defender os indivíduos”. Com efeito, não é à toa que denominamos de Estados de Direito, aqueles “onde funciona regularmente um sistema de garantias dos direitos do homem: no mundo, existem estados de direito e Estados não de direito” (BOBBIO, 1992, p. 41) Contemporaneamente, a positivação dos direitos humanos visa também conferir uma maior segurança aos direitos contemplados nas Declarações de Direitos Humanos, muito embora este rol esteja em constante alteração (LAFER, 2009, p. 21). Ressalte-se que a mera positivação constitucional não garante, por si só, que os direitos humanos se tornem realidades jurídicas efetivas.

Canotilho traça uma importante distinção entre constitucionalização e fundamentalização dos direitos humanos. O autor designa como constitucionalização “a incorporação de direitos subjectivos do homem em normas formalmente básicas, subtraindo-se o seu reconhecimento e garantia à disponibilidade do legislador ordinário” (CANOTILHO, 2003, p. 378). Este processo tem como consequência que os direitos fundamentais são aplicados como normas jurídicas vinculantes e não como meros textos declaratórios.

Já a fundamentalização, conforme o mesmo autor (CANOTILHO, 2003, p. 378), tem suas bases fundamentadas no pensamento de Robert Alexy, e tem um sentido formal e um material. A fundamentalidade formal tem quatro dimensões: as normas de direitos fundamentais tem grau superior na hierarquia da ordem jurídica, submetem-se à revisão, mas, constituem-se como limites materiais da própria revisão, e, por fim, são parâmetros para decisões e controle dos órgãos administrativos, legislativos e jurisdicionais.

A ideia de fundamentalidade material, em complemento, informa que o conteúdo dos direitos fundamentais é primordialmente constitutivo das estruturas básicas do Estado e da Sociedade, ou seja, com ele é que são tomadas decisões sobre a estrutura normativa básica do Estado e da sociedade. Ademais, fornece suporte para a abertura

e aplicação constitucional a outros direitos materialmente, mas ainda não formalmente, fundamentais.

Neste ponto é importante salientar que os direitos humanos “foram criados como uma proteção superior ou adicional contra o Estado, seu exército e sua polícia, suas autoridades políticas e públicas, seus juízes, negócios e mídia (COSTA DOUZINAS, 2003, p. 129)”. Ou seja, a razão de ser dos direitos humanos é defender e proteger os cidadãos em relação ao Estado e suas instituições e poderes, o que é conhecido por “efeito vertical” (relação entre um titular de direitos fundamentais e um não titular). Robert Alexy (2006, p. 523-524) vai além de tal concepção e propõe que, na realidade, também existem efeitos perante terceiros, ou um “efeito horizontal”, incidente na relação cidadão/cidadão (relação entre titulares de direitos fundamentais):

Se sua influência se limitasse à relação Estado/cidadão, haveria uma resposta simples à questão acerca de como as normas de direitos fundamentais influenciam o sistema jurídico. Essa resposta poderia, em grande parte, resumir-se à constatação de que as normas de direitos fundamentais influenciam o sistema jurídico na medida em que afetam a relação jurídica entre o Estado e os cidadãos, sob a forma de direitos subjetivos em face do legislador, do Poder Executivo e do Judiciário. Mas é fácil perceber que essa resposta é incompleta. Como já foi demonstrado anteriormente, fazem parte dos direitos dos indivíduos em face do legislador, dentre outros, os direitos a proteção contra outros cidadãos e a determinados conteúdos da ordem jurídico – civil. Isso demonstra que as normas de direitos fundamentais também têm influência na relação cidadão/cidadão.

Para explicar a horizontalização dos direitos humanos, Alexy (2006, p. 533) traça um modelo em três níveis não hierárquicos e inter-relacionados: o do dever estatal, o dos direitos em face do Estado e o

das relações jurídicas entre os sujeitos privados. O primeiro nível, de efeitos indiretos, é relativo dever estatal, ou seja, as normas de direitos fundamentais valem como ordem objetiva de valores para todos os ramos do direito, devendo o estado considera-las tanto na legislação privada quanto na produção de jurisprudência civil. O segundo nível (ALEXY, 2006, p. 538) se relaciona com os direitos em face do Estado que sejam relevantes do ponto de vista dos efeitos perante terceiros: os tribunais violam direitos dos cidadãos em face da jurisdição quando não levam em consideração, na medida do exigível, um princípio de direito fundamental favorável a posição alegada pelo cidadão.

O terceiro nível do modelo diz respeito especificamente aos efeitos diretos dos direitos fundamentais nas relações jurídicas entre particulares. O autor reforça que isto não pode significar apenas uma mera mudança de destinatário dos direitos fundamentais, e nem que estes sejam ao mesmo tempo direitos do cidadão em face do Estado e contra outro cidadão (ALEXY, 2006, p. 538).

Isto porque quando for violado um direito privado constitucionalmente necessário, por este ser também parte do plurifacetado rol de direitos fundamentais, pode se considerar que é violado o próprio direito fundamental constitucionalmente exigido. Assim, a compatibilização do papel do direito civil e dos direitos fundamentais constitucionalmente garantidos seria realizável porque os princípios de direitos fundamentais determinam diversas soluções possíveis para cada caso (ALEXY, 2006, p. 541-542).

3.3 SOLIDARISMO CONSTITUCIONAL BRASILEIRO COMO DESDOBRAMENTO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Neste ponto objetiva-se esclarecer a origem do princípio da socialidade/solidarismo e suas implicações como valor social do trabalho, na dignidade da pessoa humana e livre iniciativa dentro do texto constitucional brasileiro. Como já demonstrado no tópico anterior, o século XX traz consigo um modelo novo de relacionamento entre os seres humanos, baseado na solidariedade social, em decorrência das trágicas experiências vivenciadas ao longo da Segunda Guerra Mundial, o que reflete sobremaneira no direito.

As doutrinas do direito social são aquelas que partem da sociedade para chegar ao indivíduo, derivando a validade das normas as obrigações sociais dos homens. Com efeito, “o homem em sociedade tem direitos; mas esses direitos não são prerrogativas pela sua qualidade de homem; são poderes que lhe pertencem porque, sendo homem social, tem obrigações a cumprir e precisa ter o poder de cumpri-las (DUGUIT, 2009, p. 43)”. Todavia, o potencial de cada ser humano é diferente, de forma que cada um deve cooperar de maneira diferente na solidariedade social.

Léon Duguit (2009, p. 37) traça uma diferenciação entre a solidariedade “por semelhança”, aquela em que os homens de um mesmo grupo social são solidários entre si por necessidades decorrentes da vida em comum e a solidariedade “por divisão do trabalho”, aquela cuja satisfação é efetivada pela troca de serviços relacionados às aptidões dos indivíduos. É justamente este segundo tipo de vínculo que é acentuado com o progresso da humanidade, tendo em vista que os homens se tornam acentuadamente complexos e diferentes entre si.

Por outro lado, J.J. Gomes Canotilho (2003, p. 342), expande a noção de “cláusula de socialidade”, adotando, a partir da análise da Constituição Portuguesa, o princípio da democracia econômica, social e

cultural. Este seria “uma imposição constitucional conducente à adoção de medidas existenciais para os indivíduos e grupos que, em virtude de condicionalismos particulares ou de condições sociais, encontram dificuldades no desenvolvimento da personalidade”. Assim, o princípio da democracia social abrangeria um complexo de encargos obrigatórios, com vistas a assegurar uma efetiva dignidade social e igualdade ao cidadão, indo além de um simples esquema de segurança, previdência e assistência social (CANOTILHO, 2003, p. 349).

No Brasil, a nossa Constituição, já traça desde seu artigo 1º o seu fundamento na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, e complementa a formação de um Estado Democrático de Direito ao prescrever os objetivos da República Federativa, no art. 3º, I, estabelece, entre outros fins, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Ainda no mesmo art. 3º, no inciso III, há uma outra finalidade a ser atingida, que melhor define a anterior: a erradicação da pobreza e da marginalização social e a redução das desigualdades sociais e regionais.

Logo de início, é possível extrair da simples leitura dos dispositivos supramencionados que a Lei Maior elevou a dignidade da pessoa humana ao posto máximo do ordenamento jurídico, apreciando o homem a partir de sua inserção no meio social. Os entes federativos, devem assegurar a igualdade substancial, através de uma atuação promocional e da concepção de justiça distributiva, para reduzir os desequilíbrios entre as regiões do país e a melhoria da qualidade de vida de seus cidadãos.

Já ao tratar da Ordem Econômica e Financeira, novamente temos como princípios que conformam sua interpretação, a preocupação com o aspecto social, valorização do trabalho e da própria dignidade, agora como fim, conforme se extrai do artigo 170, *caput*: “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...)”.

Dessa forma, não há dúvidas que nosso sistema político optou por um perfil capitalista sem descuidar da ação estatal para correção de desigualdades sociais decorrentes de uma economia de mercado (SILVA, 2003, p. 108). Aqui, é importante um breve esclarecimento, de que, em síntese, o legislador constituinte ordenou logicamente o relacionamento entre valorização do trabalho e dignidade da pessoa humana, levando em conta um contexto de solidarismo e cooperação constitucional.

Ressalte-se que a solidariedade pode ser tanto compreendida como fato social, virtude ética de um reconhecer-se no outro, decorrente da necessidade imperiosa de coexistência, ou ainda, como resultado de uma consciência moral ou de boa-fé, ou comportamento pragmático para evitar perdas pessoais ou institucionais. Do ponto de vista jurídico, a solidariedade constitucional se identifica com “o conjunto de instrumentos voltados para se garantir uma existência digna, comum a todos, numa sociedade que se desenvolva como livre e justa, sem excluídos ou marginalizados (MORAES, 2010, p. 247)”.

Assim, longe de ser um vago programa político, o termo solidarismo utilizado no texto constitucional representa um princípio jurídico inovador, que deve ser considerado tanto para a elaboração de legislação ordinária, quanto para a execução de políticas públicas e interpretação e aplicação do direito por seus operadores e outros destinatários (MORAES, 2010, p. 239-240). É justamente a igualdade de direitos fundada em valores sociais que serve de alicerce à igualdade substancial e à justiça social (MORAES, 2010, p. 250-251):

O princípio da solidariedade, ao contrário, é a expressão mais profunda da sociabilidade que caracteriza a pessoa humana. No contexto atual, a Lei Maior determina – ou melhor, exige – que nos ajudemos, mutuamente, a conservar a nossa humanidade porque a construção de uma sociedade livre, justa e solidária cabe a todos e a cada um de nós.

A solidariedade é um dever jurídico (passível de exigibilidade) de respeito, de âmbito coletivo (dirigido ao Estado e a todos os membros da coletividade), cujo objetivo visa a beneficiar a sociedade como um todo. É justamente por isso que podemos falar que vige em nosso país um Estado Democrático e Social de Direito (MORAES, 2010, p. 264):

Criou, assim, o Estado Democrático e Social e Direito, tanto por atribuir valor social à livre iniciativa como por projetar a erradicação da pobreza e da marginalização social, entre outras disposições. O projeto de uma sociedade livre, justa e solidária, contraia a lógica da competição desmedida e do lucro desenfreado, presentes em situações jurídicas subjetivas de cunho patrimonial – situações próprias, aliás, de um sistema capitalista sem qualquer moderação, sem valores sociais a proteger, onde vigora a máxima, proveniente de conhecida expressão popular, de que é “cada um por si e Deus por todos”. Esta lógica, foi, por determinação constitucional, substituída pela perspectiva solidarista, em que a cooperação, a igualdade substancial e a justiça social se tornam valores hierarquicamente superiores, subordinados tão somente ao valor precípua do ordenamento, que está contido na cláusula de tutela da dignidade da pessoa humana.

As limitações deixam de constituir exceção e passam a contribuir para identificação da função dos institutos jurídicos, sempre pautados pela Dignidade da Pessoa Humana, que ocupa a mais alta hierarquia da ordem pública. Ou seja, toda e qualquer situação subjetiva recebe a tutela do ordenamento se e enquanto estiver em conformidade não apenas com o poder de vontade do titular, mas também em sintonia com o interesse social, objetivos, fundamentos e princípios constitucionais.

Tome-se como exemplo a principiologia constante no capítulo voltado a ordem econômica na constituição. A dignidade da pessoa

humana, núcleo essencial dos direitos humanos, deve ser o fim ao qual deve se voltar a ordem econômica. Dessa forma, compromete toda a atividade econômica, o exercício de qualquer parcela de atividade econômica (seja no setor público, seja no privado), que não esteja comprometida com a promoção de uma existência digna que deve ser gozada por todos (GRAU, 2000, p. 222).

Nota-se também a interação entre a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho humano, o que implica em “tomar como fundamental o valor social do trabalho importa em conferir ao trabalho e seus agentes (os trabalhadores) tratamento peculiar (GRAU, 2000, p. 224)”. A valorização do trabalho humano e o reconhecimento do valor social do trabalho consubstanciam-se em cláusulas principiológicas que afirmam a compatibilização entre capital e trabalho, nesse sentido Silva (2003, p. 107):

O princípio da valorização do trabalho humano enquadra-se como princípio político constitucionalmente conformador, por expressar, em ambos os casos, opções políticas do poder constituinte vinculadas à ideologia inspiradora do texto legal, compondo tanto a ideia de República quanto os desígnios da atividade econômica que será ali desenvolvida.

Da mesma forma, deve ser visualizada a livre iniciativa. Esta deve ser tomada enquanto expressão de um bem socialmente valioso e não como expressão individualista (GRAU, 2000, p. 226). Para chegar a tal conclusão, basta analisar a exegese do artigo 170, caput, da Constituição Federal, onde afirma-se dever estar a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa. Ou seja, a ordem econômica prioriza os valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia do mercado.

4 PINOS QUADRADOS EM ORIFÍCIOS REDONDOS: tentativas de adequar os modelos de proteção social ao cenário da pós-modernidade produtiva

Dedica-se esta parte do livro ao lançamento dos conceitos de economia compartilhada e da disrupção causada pela mesma enfatizando os dilemas jurídicos que decorrem dessas novas alternativas de composição da relação capital/trabalho.

Frente às transformações advindas da 4ª Revolução industrial, nesta parte da pesquisa, destaca-se as dificuldades que surgem na pretensão de se levar para os contratos da economia compartilhada as noções de um direito do trabalho clássico, profundamente transformado com as reformas praticadas no Brasil a partir da vigência da Lei 13.467/2017.

4.1 TRANSFORMAÇÕES TECNOLÓGICAS QUE MARCAM O FIM DE UMA ERA: preparando o século XXI

Neste ponto o objetivo é apresentar e conceituar e descrever o fenômeno da 4ª revolução industrial e descrever os impactos disruptivos que a mesma causa no cenário socioeconômico.

Diferente das revoluções anteriores que possuíam uma tecnologia “matriz” que impulsionava a revolução industrial, como é o caso da máquina a vapor, a indústria automobilística e a microeletrônica, isto é, onda tecnológica se dissemina de maneira centralizada. Há várias tecnologias, subdivididas em três categorias (física, digital e biológica) que impulsionam esta nova revolução industrial, tendo como eixo a conectividade digital.

4.1.1 A construção da quarta revolução industrial

A Quarta Revolução Industrial representa um novo capítulo do desenvolvimento humano, causada pela crescente interação entre a sociedade e as novas tecnologias. Pode ser considerada como uma forma de descrever um conjunto de transformações em curso e iminentes dos sistemas que nos rodeiam, incluídos modelos como a inteligência artificial (IA), a robótica, a fabricação aditiva, as neurotecnologias, as biotecnologias, a realidade virtual e aumentada, entre outras. Para uma melhor compreensão dos impactos desse momento de ruptura que estamos vivenciando, faz-se necessário revisitar as três revoluções antecedentes.

A Primeira Revolução Industrial começou na Grã-Bretanha, em meados do século XVII, com o surgimento da máquina a vapor, de ampla utilização nas produções têxteis. Assim, as manufaturas, com participação ativa dos trabalhadores caracterizada pelo esforço físico e frequência de repetição foi substituída pelas primeiras indústrias (LEME, 2018, p. 17). Esse processo trouxe modificações significativas na economia e na sociedade, que se tornaram mais complexas, e, por consequência, no espaço geográfico: aumentou a quantidade de profissões, de mercadorias produzidas, de unidades de produção; as cidades passaram a crescer, o campo conheceu um processo de mecanização, foram estruturadas as ferrovias, que aumentaram a capacidade de circulação de mercadorias e pessoas.

Conforme Klaus Schwab e Nicholas Davis (2018, p. 37), “as novas tecnologias trouxeram mudanças relacionadas à cooperação e competição que, por sua vez, criaram sistemas inteiramente novos de produção, troca e distribuição de valor”. Assim, apesar de ter colaborado para a disseminação do colonialismo e para a degradação ambiental, a Primeira Revolução Industrial, de forma geral, conseguiu ampliar a prosperidade mundial.

A Segunda Revolução Industrial teve início na segunda metade do século XIX (1850-1870) e terminou durante a Segunda Guerra Mundial. Neste momento a eletricidade passa a ser a peça fundamental não só nas mudanças com motores e máquinas, mas também no acesso a esta fonte de energia para a população em geral, em suas residências, quando são criados os primeiros eletrodomésticos. Nesse período, houve uma série de evoluções na indústria química, elétrica, petroleira e de aço, além da indústria automobilística, rádio, televisão e telecomunicações (LEME, 2018, p. 17).

É nesta época também que são desenvolvidos, por Frederick Winslow Taylor, os princípios práticos da Administração Científica a partir da utilização de métodos cartesianos na administração de empresas. O “taylorismo” focava-se no tempo de produção e na melhoria da produtividade por meio da supervisão do trabalho com recompensas ou punições aos trabalhadores. De forma sintética, segundo Wood Jr. (1992, p. 8-9):

Taylor desenvolveu uma série de princípios práticos baseados na separação entre trabalho mental e físico e na fragmentação das tarefas. [...] O efeito direto da aplicação desses princípios foi a configuração de uma nova força de trabalho marcada pela perda das habilidades genéricas manuais e um aumento brutal da produtividade [...] Enfocar e administrar as organizações como máquinas significam fixar metas e estabelecer formas de atingi-las; organizar tudo de forma racional, clara e eficiente; detalhar todas as tarefas e principalmente, controlar O mecanicismo baseia-se na racionalidade funcional ou instrumental, que indica o ajuste das pessoas e funções ao método de trabalho ou a um projeto organizacional predefinido.

Posteriormente, com o desenvolvimento da indústria automobilística, Henry Ford desenvolve o que ficou conhecido como

Fordismo. Baseava-se no conceito de produto único, objetivando intensificar a economia de larga escala (aumento da eficiência da produção, otimização do tempo e diminuição dos custos no processo de montagem):

No final do século XIX, a indústria estava atingindo um patamar tecnológico e econômico, quando Henry Ford introduziu seus conceitos de produção, conseguindo com isto reduzir dramaticamente custos e melhorar substancialmente a qualidade. O conceito - chave da produção em massa não é a ideia de linha contínua, como muitos pensam, mas a completa e consistente intercambialidade de partes e a simplicidade de montagem. [...] Em contraste com o que ocorria no sistema de produção manual, o trabalhador da linha de montagem tinha apenas uma tarefa. Ele não comandava componentes, não preparava ou reparava equipamentos, nem inspecionava a qualidade. Ele nem mesmo entendia o que o seu vizinho fazia. [...] A consequência direta foi a introdução em larga escala de um sistema de controle altamente burocratizado, com seus problemas próprios e sem soluções óbvias (WOOD JR., 1992, p. 9-10).

A Terceira Revolução Industrial, também conhecida como “Era da Eletrônica”, começou em meados do século XX, momento em que a eletrônica aparece como verdadeira responsável pela modernização da indústria, após o término da Segunda Guerra Mundial, abrangendo o período que vai de 1950 até os anos de 2010. A sua marca é o controle das máquinas por Controladores Lógico Programáveis, a introdução da tecnologia da informação nos processos de fabricação (até mesmo no chão de fábrica) para sua supervisão, utilização de informações via satélite e GPS, automação, comunicações sem fio pelo telefone e pelo computador (LEME, 2018, p. 22-23). Outro fato marcante deste período é o surgimento da *Arpanet*, em 1969, primeira rede de computadores

em longas distâncias, desenvolvida com investimento financeiro do Departamento de Defesa norte-americano, considerado o embrião da internet como conhecemos hoje. Em 1993, a internet deixa de ser utilizada exclusivamente para fins acadêmicos e começa a ser explorada comercialmente por empresas privadas. No Brasil, a internet para uso em residências teve início em dezembro de 1994, com consequente popularização dos computadores.

Neste ponto é importante ressaltar que as Revoluções Industriais ocorreram pelas mudanças que as tecnologias promoveram no nosso sistema econômico e social e não simplesmente em razão da existência de novas tecnologias, digitais ou não. Conforme ressalta Schwab e Davis (2018, p. 38), “o impacto cumulativo dessas três revoluções industriais suscitou um incrível aumento das riquezas e oportunidades – pelo menos em países com economias mais avançadas”.

A Quarta Revolução Industrial, por sua vez, tem como ponto de partida meados de 2010 e ainda está em pleno curso, em decorrência da evolução no setor de telecomunicações associada ao avanço da eletrônica. A indústria 4.0 permite a integração do mundo físico ao digital, conectando produção às pessoas e serviços e redes (LEME, 2018, p. 36-37):

A indústria começou a trabalhar de forma mais conectada, diminuindo a distância que existia entre o chão de fábrica (ou seja, local de produção) e os níveis gerenciais. Mesmo que cada setor tenha sua própria tecnologia, existe uma convergência entre eles e maior aproximação. Até a década de 1990, a evolução eletrônica era focada na gestão da fábrica, sendo voltada para as redes de computadores e informatização, que utilizava softwares gerenciais. No chão de fábrica, a necessidade era aplicar a automação dos processos por meio dos CLPs e robôs.

Conforme elucida Klaus Schwab (2016), presidente executivo do Fórum Econômico Mundial, a Quarta Revolução é uma revolução digital caracterizada pela rapidez, onipresença e mobilidade da internet, pela inteligência artificial e capacidade de aprendizagem das máquinas e pela integração entre as tecnologias digitais que levam à transformação do mundo e das sociedades. Trata-se de uma revolução que tem impactos no modo como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos, com diversos motores, diferente das anteriores. Ela tem um escopo mais amplo do que a simples conexão entre máquinas e sistemas inteligentes, é, em verdade, a fusão das tecnologias e sua interação através dos domínios físico, digital e biológico. Estes domínios estão profundamente inter-relacionados e as tecnologias se beneficiam de forma simbiótica, em virtude das descobertas e avanços de cada um dos grupos, muito embora ainda não se possa prever a escala e amplitude da presente revolução tecnológica já é possível determinar que ela produzirá profundas mudanças econômicas, sociais e culturais, devido a crescente quebra de paradigmas.

Quanto ao domínio físico, temos como propulsores e tendências os veículos autônomos, a impressão 3D, a robótica avançada e novos materiais mais fortes, recicláveis e adaptáveis. Já no âmbito digital, destaca-se a Internet das Coisas (*Internet of Things – IoT*), que pode ser descrita como uma relação entre coisas (produtos, serviços, lugares) e pessoas. Neste mesmo nicho, temos a tecnologia *blockchain*, um protocolo seguro pelo qual uma rede de computadores verifica coletivamente uma transação antes de seu registro e aprovação, sendo sua principal aplicação o *bitcoin* (moeda digital). Finalmente, no domínio biológico, as inovações estão ligadas à manipulação genética, já que nos últimos anos houve um progresso considerável na redução de custos e aumento da facilidade de sequenciamento genético (SCHWAB, 2016).

Hoje em dia o grau de absorção da Quarta Revolução Industrial tem sido objeto de estudo em diversas partes do mundo. Por exemplo, a Direção Geral de Redes de Comunicação, Conteúdos e Tecnologias da

Comissão Europeia, desenvolveu, em 2013, o “Índice Internacional de Economia e Sociedade Digital” (I-DESI)¹², buscando responder a pergunta “Quão digital é a Europa comparada com outras grandes economias globais?”. Este indicador fornece uma avaliação global da situação da UE, em comparação com 17 outras economias não pertencentes ao bloco econômico, no seu progresso rumo a uma sociedade e economia digitais. Ele mede em cinco dimensões ou áreas políticas: conectividade, capital humano (habilidades digitais), uso da internet pelos cidadãos, integração de tecnologia e serviços públicos digitais.

No relatório divulgado em 2020¹³, com dados relativos a 2019, o país europeu líder em absorção da revolução digital foi a Dinamarca, já o país não europeu líder foi a Coreia do Sul.

É importante levar em consideração que a dependência de uma infraestrutura digital que acelere e amplie o impacto da Revolução Digital torna imperiosa a eliminação do fosso digital existente entre países e dentro deles. Caso contrário, é possível que se amplie ainda mais o cenário de exclusão digital. Neste ponto é relevante lembrar o alerta de Schwab e Davis (2018, p. 69) de que é ilusão acreditar que as tecnologias são meras ferramentas com valor neutro. Com efeito, todas as tecnologias são políticas:

Política aqui tem um sentido descritivo. Não queremos dizer que as tecnologias representam governos, que seguem a linha de algum partido ou que, de alguma forma, emanam “da esquerda” ou “da direita”. Pelo contrário, queremos dizer que as tecnologias são soluções, produtos e implementações desenvolvidas

12 Cf. EUROPEAN COMMISSION. **How digital is Europe compared to other major world economies?** Disponível em: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/how-digital-europe-compared-other-major-world-economies>.

13 Cf <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi>

através de processos sociais, existem para as pessoas e instituições e contêm em seu seio um conjunto de pressupostos, valores e princípios que, por sua vez, podem afetar (e realmente afetam) os poderes, estruturas e status sociais.

Os principais desafios a serem enfrentados em decorrência da Quarta Revolução industrial são a exclusão, as externalidades negativas e o desempoderamento (SCHWAB; DAVIS, 2018, p. 43-44), que já tem se tornando visíveis, coadunando com os dados do I-DESI. O primeiro desafio é garantir a justiça na distribuição dos benefícios da Revolução para evitar o aumento da desigualdade e a ameaça à coesão social, já que a riqueza e o bem-estar produzidos pelas 3 revoluções industriais anteriores foram e continuam sendo distribuídos de forma não equânime. Em seguida, temos o gerenciamento das externalidades (riscos e danos), já que se faz necessário envidar os esforços necessários para proteger as populações vulneráveis, o meio ambiente e as gerações futuras das consequências não intencionais, custos e impactos indiretos ou decorrentes da má utilização das novas capacidades. Finalmente, como terceiro desafio, tem-se a necessidade de garantir que a Quarta Revolução Industrial tenha como norte o respeito aos valores humanos, ao invés de serem apenas quantificados financeiramente.

Jonathan Hujsak (2016, p. 19-21) discute três possíveis cenários de futuros decorrentes da Quarta Revolução industrial: a economia baseada em serviços aprimorada, socialismo adaptado à automação e o exterminismo. No primeiro modelo (a economia baseada em serviços aprimorada), parte-se do pressuposto que quanto mais tecnicamente avançados os produtos se tornarem, mais serviços associados “alternativos” serão necessários. Os trabalhadores de produção deslocados migram posteriormente para trabalhos de serviço recém-criados que suportam esses produtos aprimorados tecnicamente

(produtos inteligentes). Este modelo representaria uma potencial renovação do modelo econômico capitalista existe.

O segundo modelo (socialismo adaptado à automação), é uma visão de mundo menos otimista, que pressupõe um mundo pós – escassez, no qual a maior parte da produção é automatizada, e o número de postos de serviço criados é muito pequeno, resultando em um grande número de trabalhadores desocupados. Dessa forma, existiria uma renda básica universal (salário para subsistência, independente de qualquer trabalho necessário), mas os trabalhadores seriam livres para aceitar mais trabalho ou iniciar seus próprios negócios para adquirir mais poder de compra.

O terceiro modelo (exterminismo), é uma visão muito mais sombria e distópica. A riqueza continua a se tornar cada vez mais concentrada e a maioria da produção automatizada, assim, apenas a elite vive um microcosmo onde, dado seus vastos recursos, todos os bens são livres, o que não se reproduz no restante da sociedade.

Não se pode perder de vista que o principal fim das tecnologias da Quarta Revolução Industrial é inclusivo, de gerar um futuro com sistemas que sirvam para distribuir valores sociais e econômicos para todas as partes interessadas. Assim, se elas resultarem em um panorama de maior desigualdade, pobreza, discriminação, insegurança, precarização, apropriação ou desvalorização dos seres humanos, danos ambientais, entre outros, as coisas terão seguido um caminho equivocado (SCHWAB; DAVIS, 2018, p. 66).

4.1.2 O mundo do trabalho 4.0: da perspectiva global à realidade brasileira

As provas dos três desafios descritos anteriormente – exclusão, externalidades negativas e desempoderamento – já se tornaram visíveis. Especialmente quando percebemos que apesar de os consumidores

serem os grandes ganhadores da Quarta Revolução Industrial, com a ampla gama de novos produtos e serviços remotos e presenciais, praticamente sem aumento dos custos, as riquezas permanecem nas mãos de poucos, e, de forma ainda mais problemática, quando nos debruçamos sobre as mudanças no mercado de trabalho que deixam os trabalhadores sem proteção social, em uma situação precária e vulnerável a abusos.

As mudanças são intensas e subvertem a realidade do mundo que conhecíamos até então. Conforme bem elucidou Tom Goodwin (2015), a *Uber* hoje é a maior empresa de taxis do mundo, mas não é proprietária de nenhum veículo; o *Facebook* é dono do meio de comunicação mais popular do mundo, mas não cria conteúdo; o *Alibaba* é o varejista mais bem-sucedido e não possui nenhum estoque e o *Airbnb*, o maior provedor de hospedagem do mundo, não possui imóveis.

Sobre os reais beneficiários da Quarta Revolução Industrial, Klaus Schwab (2016, p. 263):

Como resultado, os grandes beneficiários da quarta revolução industrial são os provedores de capital intelectual ou físico (inovadores, investidores e acionistas), o que explica a crescente disparidade de riqueza entre pessoas que dependem do seu trabalho e quem é dono da capital. Isso também explica a decepção de tantos trabalhadores convencidos de que sua renda real não poderia aumentar durante a vida e que seus filhos não poderiam ter uma vida melhor do que a deles.

Os principais efeitos da tecnologia sobre os empregos giram em torno do seguinte paradoxo: primeiro tem-se a destruição dos postos existentes, com automatização de diversas atividades, e, em seguida, a criação de novos bens e serviços que demandam a criação de novas ocupações. Quanto aos impactos das tecnologias emergentes no mercado laboral, existem basicamente duas opiniões. De um lado,

acredita-se que os trabalhadores que perderam seus postos em função dos avanços encontrarão novos postos, e darão início a uma nova era de prosperidade. De outro lado estão os que acreditam em um “armagedon” social e político, decorrente de um desemprego tecnológico massivo (SCHWAB, 2016). O mais provável é que se encontre um ponto intermediário, à exemplo das Revoluções anteriores.

O fato é que muitas categorias laborais diferentes, em particular aquelas com funções mecânicas e repetitivas já estão sendo totalmente ou parcialmente automatizadas, inclusive trabalhos como o de advogados, analistas financeiros, médicos, jornalistas. O que se espera é que apenas os trabalhos que requeiram capacidades sociais e criativas, e particularmente, a tomada de decisões em situações de incerteza e desenvolvimento de ideias inovadoras, tenham um risco baixo de automatização (SCHWAB, 2016). Isto porque ao longo dos anos, a tendência das empresas foi de simplificar o trabalho, com tarefas bem definidas, palco ideal para o desenho das funções por algoritmos.

Diante da emergência do novo mundo do trabalho 4.0, que já é uma realidade para milhões de trabalhadores e empresas em todo mundo, o Fórum Econômico Mundial, desde 2016, tem analisado as tendências do mercado de trabalho e feito projeções, em seu relatório “*The Future of Jobs*¹⁴”. A maior preocupação do Fórum é dotar os governos e as empresas de informações e dados sobre as fronteiras entre o trabalho humano e aqueles de máquinas, para que as transformações sejam administradas de forma a diminuir a desigualdade social e melhorar a qualidade de vida dos cidadãos, fomentando a reforma nos sistemas de educação, desenvolvimento de habilidades, políticas de mercado de trabalho, e abordagens de negócios.

14 WORLD ECONOMIC FORUM. Future of Jobs. WEF, Related Reports, 2018. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf.

O “*The Future of Jobs*” (2018), com base em pesquisa com mais de 15 milhões de trabalhadores no mundo todo, sugere um declínio de 0,98 milhões de postos de trabalho e um ganho de 1,74 milhão de empregos. O relatório analisou que em 2018, uma média de 71% do total de tarefas nas indústrias abrangidas no relatório são realizados por seres humanos, em comparação com 29% por máquinas. Até 2022, espera-se que esta média tenha deslocado para 58% de horas de trabalho realizadas por humanos e 42% por máquinas. Ademais, uma das tendências apontadas no estudo indica que 133 milhões de novos papéis adicionais podem emergir.

Dos empregadores entrevistados no relatório, 59% prevê que até 2022, haverá uma mudança profunda na geografia da sua produção, distribuição e cadeiras de valor. Com efeito, revelou-se que ao determinar as decisões sobre o local de trabalho, empresas priorizam a disponibilidade de talentos locais qualificados como sua principal consideração, com 74% dos entrevistados fornecendo esse fator como consideração chave. Em contraste, 64% das empresas citam os custos do trabalho como sua principal preocupação. Uma variedade de fatores adicionais - como a flexibilidade das leis trabalhistas, efeitos de aglomeração da indústria ou proximidade matérias-primas - foram consideradas de menor importância.

À medida que a Quarta Revolução Industrial se desdobra em todo o mundo, espera-se que o futuro dos empregos se desenvolva com características diferenciadas em diferentes países e regiões do mundo. Como as empresas escolhem diferenciar e localizar funções de trabalho específicas e atividades econômicas em determinados países em detrimento de outras devido às considerações estratégicas já mencionadas, haverá um efeito de regionalização de determinados postos de trabalho de uma série de mercados, tanto desenvolvidos e emergentes.

Neste sentido, alguns dos trabalhos mais emergentes, conforme observado nas tendências de contratação, na América Latina e

Caribe são, respectivamente: engenheiro de software, especialista em marketing, consultor estratégico e analista de dados. Já os mais declinantes são: contador, analista de assistência técnica, analista de TI, estoquista e jornalista.

Infere-se, ainda, que a função de engenheiro de *software* foi a que mais teve contratações e a de assistente administrativo a que teve a maior retração no período de tempo estudado. Os dados corroboram o fato de que os empregos nas novas indústrias requerem conhecimentos técnicos e habilidades não cognitivas, impondo obstáculos para os trabalhadores menos qualificados.

Ainda segundo o relatório do Fórum Econômico (2018), em solo brasileiro, as habilidades emergentes na Indústria 4.0 são: pensamento analítico, inovação, criatividade, originalidade, iniciativa, aprendizagem ativa, design tecnológico e programação, raciocínio lógico, resolução de questões, ideação, liderança e influencia social, pensamento crítico, resiliência, tolerância ao stress, flexibilidade e inteligência emocional. O relatório apresenta ainda uma representação diagramática da parcela de empresas operando no Brasil, com indicadores entre o muito provável e o improvável, que até 2022, fosse implementada a resposta declarada como medida para mudar as necessidades de habilidades dentro de sua indústria. Da análise dos dados, percebeu-se que a medida mais provável de acontecer é a contratação de novos empregados com as habilidades requeridas.

Além das tendências já apontadas e discutidas, é possível identificar que (SCHWAB; DAVIS, 2018, p. 59):

[...] As tecnologias da Quarta Revolução Industrial, portanto, parecem estar minando as escolhas dos seres humanos e a capacidade deles de aplicar suas habilidades e interesses a um trabalho que tenha significado; isso tem a possibilidade de criar gerações de trabalhadores com uma vida precária e fragmentada. Para que possamos navegar por essas mudanças, será

necessário criar novos regulamentos para o trabalho atípico, fazer investimentos na educação de adultos e agências de emprego proativas.

Assim, soma-se a extinção de postos de emprego, a precarização dos postos de trabalho existentes, baseados em carga horária flexível, contratos temporários e uma suposta autonomia e flexibilidade, desprovidos de proteção social, conforme será abordado a seguir, no que concerne ao ecossistema das empresas digitais especificamente aquelas inseridas na economia do compartilhamento.

4.2 MODELOS DE ECONOMIA COMPARTILHADA

Manuel Castells (2016) informa que a tecnologia é a própria sociedade, de forma que não se pode imaginá-las de forma apartada. A revolução tecnológica que começou na década de 70 e se estende até os dias de hoje, muito embora sob novas formas e relacionada com o capitalismo global, concretizou um novo estilo de produção, comunicação e vida.

Com a criação e o desenvolvimento da internet, a sociedade paulatinamente deixou de ser uma sociedade presencial para se tornar uma sociedade digital. Desde então, o mundo virtual tem sido cada vez mais inserido no nosso cotidiano, seja no âmbito público ou no privado, passando diversas áreas por adaptações e transformações para a utilização da informática e da internet como ferramentas primordiais (REGALO; CARNEIRO, 2012, p. 9) e não poderia ser diferente com o mundo do trabalho.

O mercado de trabalho no qual se baseia a *Gig Economy* é caracterizado pela prevalência de contratos de curto prazo ou trabalho *freelancer*, em oposição a empregos permanentes. O êxito

das plataformas digitais está no *crowdsourcing*¹⁵ e nos empregos por demanda, por meio de trabalhadores supostamente “autônomos” que prestam serviços, ou *microtasks*. Assim, as plataformas descentralizam o serviço para um grande exército de trabalhadores ao redor do mundo, sem qualquer barreira geográfica (FABRELLAS, 2016, p. 4).

Um ponto importante a ser levado em consideração na análise da força de trabalho dos serviços por demanda é a heterogeneidade. Os serviços podem ser dos mais variados tipos: transporte compartilhado (*Uber, Cabify*), design (*Upwork*), consertos (*Taskrabbit*), serviços médicos (*Medicare*) e legais (*UpCounsel*), etc.

Todavia, é possível dividir os serviços em duas grandes classes, segundo Valerio de Stefano (2016, p. 2-3): “*crowdwork*” e “*work on demand via apps*”. O primeiro é o trabalho executado via plataformas que colocam em contato um número indefinido negócios e indivíduos através da internet, permitindo clientes e trabalhadores se comunicarem de forma global, geralmente relacionados com microtarefas. O segundo é relacionado com trabalhos “regulares”: transporte, limpeza, entrega, etc, mas oferecidos por meio das plataformas digitais. Nesse tipo de serviço os aplicativos geralmente intervêm para delimitar os standards mínimos de qualidade do serviço, bem como a seleção e o gerenciamento da força de trabalho. Dedicar-se, neste trabalho, a atenção a segunda classe de prestação de serviço, por envolver claramente intermediação de mão-de-obra com finalidade lucrativa.

Por outro lado, o aspecto que une todas as possíveis divisões e categorias da economia na era digital é a flexibilidade, sendo esta a principal controvérsia quanto a proteção aos trabalhadores. É que sob

15 Termo em inglês citado pela primeira vez em 2006 por Jeff Howe e Mark Robinson na Revista Wired. É a fusão das palavras crowd (multidão) e outsourcing (terceirização) e se refere a um novo conceito de interação social, baseado na construção coletiva de soluções com benefícios a todos.

o argumento da flexibilidade do horário, duração e de local de trabalho, em vez de um salário regular, os trabalhadores são pagos pelos “Gigs” que eles fazem, como uma entrega de comida ou uma viagem de carro, já que são contratados como “independentes”. Isso significa que eles não têm proteção contra demissão injusta, nenhum direito de receber o salário mínimo nacional, o feriado pago em dobro ou o pagamento de benefícios previdenciários.

Essas práticas de utilização da mão de obra sem qualquer tipo de regulamentação ou proteção trabalhista leva a extrema mercantilização dos próprios seres humanos. Como bem ressalta Valerio de Stefano (2016, p. 4-5), é possível se falar inclusive de “humanos - como - serviço”. Com efeito, os trabalhadores são invisibilizados, já que operam do outro lado da tela e quase não há contato humano. Tanto é assim que a prestação de serviço não é chamada de “trabalho”, mas sim “gigs”, “tarefas”, “favores”, “serviços”, “caronas”. Assim, se cria a ilusão de uma dimensão paralela onde a proteção e regulação do trabalho não parecem ser aplicadas.

A ideia de flexibilidade na realidade dissimula uma competição acirrada entre os trabalhadores, com jornadas exaustivas para que se consiga ganhar o mínimo para a própria subsistência, especialmente em países onde os benefícios sociais como plano de saúde e previdência privada são substancialmente providos por empregadores para empregados efetivamente contratados, estando os trabalhadores da *gig economy* excluídos. Além disso, classificados como “trabalhadores independentes” (autônomos), são os prestadores de serviço que assumem todos os riscos perante os consumidores (DE STEFANO, 2016, p. 5).

O termo ‘gig’ apesar de apenas recentemente ter chegado ao mundo da economia, não é novo. Ele aparece pela primeira vez na peça de Jack Kerouac (2016, p. 26-27), *On the road* (Pé na estrada), de 1952, na qual ele narra trabalhos temporários realizados para ferrovia Southern Pacific, em San Jose, à exemplo do trecho abaixo:

Um sujeito alto e esguio, com um chapéu de porte médio, parou seu carro no lado oposto da estrada e caminhou em nossa direção; parecia o xerife. Silenciosamente, preparamos nossas desculpas. Ele se aproximou vagarosamente. — Ei, rapazes, vocês estão indo para algum lugar específico, ou estão apenas curtindo a estrada? — Não entendemos bem a pergunta. Era digna de se pensar em casa. — Por quê? — O negócio é o seguinte: tenho um pequeno parque de diversões a poucos quilômetros daqui e estou precisando de garotos que estejam a fim de trabalhar e ganhar um dinheiro fácil. Temos uma concessão para a roleta, e outra para o jogo de argolas —, sabe como é, aquelas que você atira e ganha o objeto no qual ela se encaixa. Vocês estão dispostos a trabalhar para mim? Pago trinta por cento de cada bolada.

A *gig economy*, em verdade, se tornou tendência mundial na era digital, impulsionado por empresas como *Uber* e *Amazon* — esta, mais ainda depois criar o programa de entrega *Amazon Flex*, que paga entre 18 e 25 dólares para que o courier entregue os pacotes. Também pode-se citar o *TaskRabbit* (2008), o *Uber* (2009) e o *Lyft* (2012)

As empresas, inicialmente foram criadas com base no conceito de “*sharing economy*”, ou, como ficou conhecida no Brasil, economia do compartilhamento (ou da partilha), e vêm causando mudanças profundas no mercado ao redor do mundo. A ideia ganhou força nos Estados Unidos, durante a crise de 2008 e sofreu influência direta do movimento *occupy Wall Street* (ERVING, 2014).

O consumo colaborativo deveria ser mecanismo que coloca ênfase no acesso e não na propriedade dos recursos e personifica qualidades e práticas como “levar apenas o que necessitar”, a partilha, união da comunidade, altruísmo, entre outros (ERVING, 2014). Assim, pode-se dizer que a economia do compartilhamento, que posteriormente passou a ser conhecida como *Gig Economy*, estava,

em sua gênese, alicerçada nos seguintes aspectos: colaboração online, compartilhamento na rede e ideário coletivo do comportamento sustentável.

O fenômeno da economia da partilha emergiu a partir do desenvolvimento tecnológico que simplificou a partilha dos bens e serviços físicos e não-físicos através da disponibilidade de diversos sistemas de informação na internet (HAMARI; SJÖKLINT; UKKONEN, 2015, p. 4). É possível definir a economia do compartilhamento, de forma abrangente, como a atividade de obtenção ou compartilhamento do acesso a bens e serviços embasado no modelo *peer-to-peer*¹⁶, coordenado através de serviços de “comunidades” online (HAMARI; SJÖKLINT; UKKONEN, 2015, p. 5). Em outras palavras, trata-se de um modelo de negócio em que as pessoas podem oferecer e adquirir bens e serviços uns dos outros através de uma plataforma online.

O crescimento vertiginoso das práticas de colaboração na economia levou o governo americano, não só a reconhecer as práticas, mas encomendar um estudo, feito pelo economista-chefe do Departamento de Comercio e Economia, Rudy Telles Jr. (2016, p. 1), em que foi proposta uma nova definição para as “empresas digitais”, que passaram a ser denominadas *digital matching firms*. Elas podem ser reconhecidas por quatro características (tradução nossa):

1. Utilização da tecnologia da informação (sistemas de TI), normalmente disponíveis através de plataformas baseadas na Web, tais como “apps” móveis em dispositivos móveis, para facilitar as transações peer-to-peer.

16 O termo *peer-to-peer* é comumente associado com o compartilhamento de arquivos, no entanto, também se refere ao fenômeno das atividades de colaboração entre os usuários online, como o intercâmbio de consumidor para consumidor. (HAMARI; SJÖKLINT; UKKONEN, 2015, p.7).

2. Sistemas de classificação baseados na experiência do usuário para controle de qualidade, garantindo um nível de confiança entre os consumidores e os prestadores de serviços que não se conheçam anteriormente.
3. Trabalhadores que prestam serviços via plataformas digitais com flexibilidade para decidir seu horário de trabalho típicos;
4. As ferramentas e os ativos que são necessários para desenvolver um serviço são dos próprios trabalhadores e não da “empresa digital”.

Segundo esse novo paradigma mercadológico a relação é tríplice: duas pessoas são colocadas em contato através de um terceiro para completar uma troca. Todavia, o terceiro é a tecnologia, como um aplicativo em um dispositivo móvel ou um site. É justamente o caso do aplicativo Uber, por exemplo: o software é o “facilitador” entre o motorista e o cliente para que as corridas possam acontecer. É sob essa ótica, tendo em vista que o Uber se encaixa perfeitamente também na definição de *digital matching firm*.

É justamente o fato de se entender que um software deteria personalidade para praticar uma ação de aproximação o cerne de um amplo debate que se estabelece no direito civil quanto a responsabilidade da empresa que licencia e administra o programa de computador, como se fosse possível separar o criador da criatura. Sobre a regulação da economia do compartilhamento, Vanessa Katz (2015, p. 1097-1100), esclarece que os modelos têm causado uma ampla disrupção em diversos âmbitos legais, se situando em uma zona grise jurídica como por exemplo, quando se trata de seguros, impostos e direitos civis. A delimitação das responsabilidades do esquema tripartite entre o aplicativo, o prestador de serviço e o usuário ganha novas feições, já que as premissas que tradicionalmente justificam os elevados deveres para os fornecedores e a vulnerabilidade dos consumidores, já que os

prestadores de serviço direto das plataformas de compartilhamento são tipicamente participantes informais ou casuais do mercado, operando em uma escala bem menor do que os players tradicionais, o que, por vezes, os deixam incapazes de arcar com os mesmos ônus regulatórios dos provedores de serviços tradicionais.

Assim, Katz (2015, p. 1109) acredita que apesar dos riscos inerentes aos modelos de negócios da economia do compartilhamento serem os mesmos de outrora, a regulação deveria ser em camadas, limitando a responsabilidade intermediária e os deveres das partes. Assim, ela propõe que, levando em consideração o interesse público no bem estar dos consumidores e dos trabalhadores, não se poderia pensar em ausência de responsabilidade das plataformas de compartilhamento, mas, as plataformas só se tornariam responsáveis caso exercessem controle suficiente sobre os aspectos relevantes da transação e esta representasse um sério risco de danos para usuários ou prestadores de serviço.

Finalmente, sobre a regulação, a autora (KATZ, 2015, p. 1126) sumariza:

Em outras palavras, não podemos mais fechar a caixa de Pandora. No entanto, os reguladores não devem simplesmente permitir que a economia de compartilhamento cresça à sombra da lei. Permitir que a economia compartilhada se autorregule não protegeria adequadamente os consumidores. Assim, a regulamentação responsável das plataformas de compartilhamento é uma necessidade, não uma escolha. Autoridades reguladoras e legisladores já começaram a experimentar soluções equilibradas, e os resultados desses esforços continuarão a informar futuros regulamentos.

Segundo Arun Sundararajan (2016, n.p), pesquisador do *Massachusetts Institute of Technology (MIT)*, o sistema econômico do compartilhamento pode ser explicado através de 5 características:

1. Foco no mercado: a economia de partilha cria mercados que permitem o intercâmbio de bens e o surgimento de novos serviços, resultando em níveis potencialmente mais elevados de atividade econômica.
2. Capital de alto impacto: a economia de compartilhamento abre novas oportunidades para tudo, desde ativos e habilidades até tempo e dinheiro, para ser usado em níveis mais próximos de sua capacidade total.
3. Redes baseadas em “multidões” em vez de instituições centralizadas de “hierarquias”: a oferta de capital e de trabalho vem das multidões descentralizadas de indivíduos, em vez de agregados corporativos.
4. Confusão entre pessoal e profissional: a oferta de mão-de-obra e serviços muitas vezes comercializa e escalona atividades de peer-to-peer, como dar a alguém uma carona ou emprestar dinheiro a alguém, atividades que costumavam ser consideradas “pessoais”.
5. Confusão entre trabalho permanente e trabalho casual e entre o trabalho e o lazer: muitos empregos tradicionalmente de tempo integral são suplantados por prestação de serviços autônomos que caracterizam um contínuo de níveis de comprometimento temporal, dependência econômica e empreendedorismo. (Tradução nossa)

Contudo, as professoras Giana M. Eckhardt e Fleura Bardhi (2015, p. 2) denunciam em seu artigo *The Sharing Economy Isn't About Sharing*

at All a descaracterização da real ideia do *colaborative consumption*. Segundo as autoras, esse modelo deixou de ser um compartilhamento para se transformar num sistema denominado *access economy*:

A partilha é uma forma de intercâmbio social que ocorre entre pessoas conhecidas entre si, sem qualquer lucro. Partilhar é uma prática estabelecida, e domina aspectos particulares da nossa vida, como no seio da família. Ao compartilhar e coletivamente o espaço doméstico da casa, os familiares estabelecem uma identidade comum. Quando o “compartilhamento” é mediado pelo mercado - quando uma empresa é um intermediário entre os consumidores que não conhecem uns aos outros - não se trata mais de compartilhamento. Em vez disso, os consumidores estão pagando para acessar bens ou serviços de outra pessoa por um determinado período de tempo. Trata-se de troca econômica, e os consumidores estão atrás de um valor utilitário, ao invés de social. (tradução nossa)

Assim, em síntese, podemos concluir que se a economia do compartilhamento nasceu com base em um ideário positivo de partilhar e democratizar bens e serviços a partir da utilização da internet, hoje é perceptível que há divergências e contradições, especialmente no que concerne a proteção dos trabalhadores que atuam na nova ordem econômica.

4.3 AS BASES CLÁSSICAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Ressalta Dupas (2001, p. 110), que a teoria econômica keynesiana manteve a expectativa de que o Estado iria harmonizar a tensão entre propriedade privada dos meios de produção e gestão democrática da economia. De fato, forneceu as bases para um compromisso de classe,

abraçando até mesmo politicamente as bandeiras do pleno emprego e da redistribuição de renda. Assim, o Estado além de provedor de serviços sociais e regulador do mercado, tornou-se mediador de relações e dos conflitos sociais.

Quanto aos contratos, objeto de estudo da presente obra, Mattioto (2000, p. 175) ressalta que com a evolução da ordem jurídica e, por conseguinte a ingerência estatal, o credor teve o exercício de seu direito subjetivo limitado, não cabendo aos contratantes, com exclusividade, a autodeterminação da lei entre as partes, que sofre intervenção do legislador e pode ser revisada pelo juiz.

Ademais, o mundo passou pelo processo de massificação das relações contratuais, o que subverteu radicalmente a balança econômica do contrato, transformando-o em um negócio jurídico standardizado, documentado em um simples formulário, em que a uma parte (mais fraca) incumbe aderir ou não à vontade da outra (mais forte), sem possibilidade de discussão do seu conteúdo.

Nesse sentido, importante observação de Georges Ripert (2000, p. 112-113):

Que há de contratual neste ato jurídico? É na realidade a expressão de uma autoridade privada. O único ato de vontade do aderente consiste em colocar-se em situação tal que a lei da outra parte venha a se aplicar. O aderente entra neste círculo estreito em que a vontade da outra parte é soberana. E, quando pratica aquele ato de vontade, o aderente é levado a isso pela imperiosa necessidade de contratar. É uma graça de mau gosto dizer-lhe isso: tu quiseste. A não ser que não viaje, que não faça um seguro, que não gaste água, gás ou eletricidade, que não use de transporte comum, que não trabalhe ao serviço de outrem, é-lhe impossível deixar de contratar.

Conforme informa Antonio Rulli Neto (2011, p. 21) o novo paradigma de relações sociais pôs em cheque o modelo contratual anterior. Com efeito, as relações de massa impedem a manutenção dos simplórios modelos antigos e necessitam de mecanismos de controle mais específicos para garantir o equilíbrio das relações jurídicas e humanas.

É importante destacar que não só a livre estipulação do conteúdo, mas a própria liberdade de contratar restou mitigada, com o surgimento dos contratos obrigatórios, ou, coativos¹⁷. Estes são a expressão máxima das normas de ordem pública interferindo diretamente na formação e execução dos pactos, direcionados para a concretização dos valores socioeconômicos elencados como princípios da ordem econômica constitucional brasileira (SANTIAGO, 1979).

Também, conforme já delineado anteriormente, o princípio da igualdade formal entre as partes contratantes, pilar essencial do *pacta sunt servanda* se enfraqueceu, descortinando falhas no sistema social, e, sobretudo, afigurando-se, em muitos casos, como uma regra flagrantemente injusta, abrindo espaço para a igualdade material.

Os alicerces do sistema de proteção social brasileiro também são constituídos nesse cenário de bem-estar social, como resultado de um Estado que buscava o desenvolvimento, a evolução do sistema de proteção social dava ênfase às relações entre o capital e o trabalho, com reduzida atenção aos direitos sociais e à cidadania. Por outro lado, o autoritarismo é uma de suas principais marcas, visando regular aspectos concernentes à organização dos trabalhadores assalariados dos setores mais modernos da economia, utilizando-se da antecipação de algumas necessidades, de modo a reduzir a legitimidade das lideranças trabalhistas em suas reivindicações.

17 São exemplos desta categoria: renovação compulsória da locação comercial, seguro obrigatório de veículo, etc.

Foi a Revolução de 30 que deu início ao processo de centralização e concentração do Estado brasileiro, abarcando desde o sistema político até os direitos sociais e do trabalho. Assim, no final da década de 1930, foi estabelecido o conjunto normativo dos contratos de trabalho. Não se pode olvidar que o modelo brasileiro de intervencionismo nem era totalitário como aqueles nazifascistas da Alemanha e da Itália, nem preconizava a planificação da economia, muito embora, profundamente influenciado pela ideia de corporativismo, alicerçado na cooperação entre as classes sociais, desenvolvimento nacional e paz social. (RAMOS FILHO, 2012, p. 49, 87-88).

Assim, surge a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e a consequente montagem do sistema jurídico trabalhista baseado em um modelo contratual único, impositivo, de pressupostos fixos. Dessa forma, em 1943, houve a afirmação de um contrato específico que representava a relação de trabalho.

Por conseguinte, esvaziou-se a previsão do Código Civil e surgiu “o novo direito”, consistente em “tomar em consideração tudo o que o Direito tradicional havia ignorado” (BARBAGELATA, 1996, p. 17). Restou, a partir daí, enquadrada na tipologia de locação de serviços apenas as modalidades de trabalho que não se identificassem com a prestação subordinada, onerosa e não eventual de serviços a um empregador, ou seja, as relações autônomas permaneceram sobre a égide civilista.

A ideia que se queria passar era que o trabalho fosse a preocupação máxima, merecedor de uma legislação específica, por se tratar do centro das relações humanas. Posteriormente, seguido do desprestígio da expressão locação de serviços, atentatória a dignidade da pessoa humana e inadequada à realidade social subjacente, marcada pela desigualdade e exploração. Foi, então, substituída pela prestação de serviço (MELLO FILHO; DUTRA, 2013, p. 215, 247).

Sublinhe-se que o traço distintivo que justifica a persistência do instituto civilista da prestação de serviços é o modo da condução da prestação de serviços: se autônomo, com organização própria, iniciativa

e discricionariedade (VILHENA, 2005, p. 532), a relação será regida pelo direito civil. Se marcada pela subordinação jurídica, pelo direito do trabalho.

Para a análise dos elementos do vínculo empregatício, é importante destacar a diferença entre relação de trabalho e de emprego. A primeira se refere “a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano” (DELGADO, 2016, p. 295). A segunda é gênero da primeira e “corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes.” (DELGADO, 2016, p. 296)

Ocorre que como se pode perceber, a linha distintiva entre autonomia e subordinação é bastante tênue. Com efeito, o critério diferenciador não corresponde a relevância das consequências alcançadas com a distinção conceitual. A importância reside no fato de que as relações de emprego, por sua relevância socioeconômica e singularidade em sua dinâmica jurídica estão sob a tutela do Direito do Trabalho. Assim, os vínculos fronteiriços aqueles previstos na CLT e legislação trabalhista não necessariamente estão sujeitos à tutela laboral.

Não é ocioso destacar que conforme lição de Maurício Godinho Delgado (2017, p. 12), o trabalho, mais especificamente o emprego, é o instrumento de afirmação individual, social e econômica mais importante dentro da sociedade capitalista. Pois, foi através dessas ideias que se construíram as noções de democracia social, preconizando que economia, sociedade e políticas públicas deviam primar pela valorização do trabalho e do pleno emprego.

Informa Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 352) que o contrato empregatício é *sui generis* com uma maior limitação da autodeterminação dos contratantes, pois grande parte do conteúdo do negócio jurídico já está predeterminado em lei. O mesmo autor (NASCIMENTO, 2011, p. 366) ainda aduz que “o ordenamento jurídico reconhece a superioridade contratual de uma das partes e tem instrumentos de controle para que,

adequadamente usados, possam oferecer um melhor equilíbrio entre os sujeitos do contrato”.

Com a criação de uma forma contratual própria no Brasil, o que se queria era abandonar as perspectivas individualistas, que não se mostravam adequadas para o diálogo das relações de trabalho, posto que alicerçadas na igualdade formal e na supervalorização da autonomia da vontade, tendo em vista a vulnerabilidade e a hipossuficiência de cada trabalhador em face do seu patrão.

Nesse ponto é importante ressaltar que o arcabouço legal centrado na proteção do trabalhador tem normas peculiares e por isso é mais ampla e atenta as necessidades decorrentes da relação entre empregado e empregador, representando, pelo menos na teoria, um patamar civilizatório diferenciado, digno de proteção integral do Estado.

Com efeito, a partir da crítica da aplicação das noções jurídicas liberais às relações capital-trabalho, surgem as concepções que preconizavam a necessidade da intervenção estatal por intermédio do Direito Social. Assim, a igualdade formal passou a ser contraposta com a evidente desigualdade de condições de trabalho e ao direito do trabalho coube a compensação dessas desigualdades, viabilizando o estabelecimento de uma relação equilibrada.

Não se pode cogitar liberdade plena do trabalhador da pactuação do negócio jurídico já que frente a quantidade de valores que para ele se encontram em jogo, a sua autonomia de decidir sobre se vincular ou não é praticamente nula. Assim, mitiga-se a autonomia da vontade a partir da publicização do contrato de trabalho, que passa a ser regulado em parte pela legislação trabalhista vigente, com margem para acordo limitada quanto a determinadas matérias como por exemplo, saúde e higiene no meio de ambiente de trabalho, trabalho do menor de idade, jornada de trabalho, trabalho em local insalubre e perigoso, etc.

A presença do estado nas relações trabalhistas representava, de um lado, o estabelecimento de *standards* que garantissem a sobrevivência física da classe trabalhadora, bem como para evitar

a transformação do trabalho humano em mercadoria, e de outro, a garantia da paz social. Com efeito, diante da impossibilidade de separar o objeto do contrato de trabalho dos seus próprios sujeitos, proteger a prestação de serviços significa proteger a dignidade do próprio indivíduo, que dele não se aparta e por meio dele se afirma (MELLO FILHO; DUTRA, 2013, p. 227, 229).

O trabalho autônomo, por outro lado, apresenta-se como a forma predominante de prestação de serviços do homem. Na antiguidade, por exemplo, lado a lado ao trabalho escravo havia, em especial entre os romanos, os que exerciam atividades com autonomia e liberdade, como os artesãos (BARROS, 2016, p. 47). A partir do século X, os habitantes dos feudos eram comerciantes, que passaram a adquirir e intercambiar mercadorias produzidas fora dos limites dessas áreas (BARROS, 2016, p. 48). Todavia, “após a queda do Império Romano, as relações predominantemente autônomas de trabalho foram paulatinamente sendo substituídas por um regime heterônomo” (BARROS, 2016, p. 48).

E assim, pouco a pouco, a prestação de serviços autônomos foi relegada a um segundo plano, o que se intensificou após a Revolução Industrial. Nesse sentido leciona Renata Orsi Bulgueroni (2011, p. 37):

Contudo, especialmente com o desenvolvimento da indústria, a forma autônoma de prestação de serviços passa a ocupar plano secundário, circunscrito a determinadas atividades pouco rentáveis ou de dimensões reduzidas, como agricultura e pequeno comércio. Prevalece então, a figura do trabalhador dependente e assalariado, subordinado à empresa, mas alheio a seus riscos e também a seus rendimentos.

Contemporaneamente, trabalhador autônomo “é aquele que não transfere para terceiro o poder de organização de sua atividade”, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 264). Acrescenta Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (2005, p. 532) que é “o trabalhador

que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução. Vilhena ainda esclarece que dois são os aspectos a serem considerados quanto ao trabalho autônomo: o vínculo jurídico alicerçado sobre o resultado, na predeterminação da prestação que não sofrerá intervenção do credor e o poder jurídico do prestador de organizar seu próprio trabalho.

Em síntese, ao autônomo cabem os resultados e também os riscos, assim como lhe pertencem os bens e os instrumentos do trabalho, ou seja, imperam a discricionariedade técnica e a auto-organização dos serviços, que pode ser prestado para mais de uma pessoa. Acentua Vilhena (2005, p. 533):

A iniciativa e a auto-organização do trabalho autônomo enfatizam a liberdade de o prestador dispor de sua atividade para mais de uma pessoa, pois qualquer delas não interferirá na execução de seu trabalho, o que não ensejará a que uma atue em detrimento de outra. Somente a auto-organização, porém, é que presidirá o princípio da oportunidade, por meio do qual o prestador livre atenderá a contento seus diversos credores de serviços.

Inexiste na legislação trabalhista definição expressa de autônomo, e, o regramento da forma de prestação de serviços é feito pelo Código Civil e legislação extravagante. Todavia, tal lacuna conceitual é suprida pela normativa previdenciária que contempla, ainda que de forma imprecisa, o conceito de “trabalhador autônomo clássico” no artigo 9º, V, alínea I, do Regulamento da Previdência Social (RPS - Decreto nº 3048/99): “ a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana com fins lucrativos ou não”. Ressalte-se que tal conceito é semelhante ao previsto pelas Leis de Custeio (nº

8.212/91 - art. 12, V, alíneas g e h) e de Benefícios (nº 8.213/91 - art. 11, V, alíneas g e h) da Previdência Social.

Em verdade, a categoria dos autônomos não constitui um todo homogêneo, com características uniformes pré-determinadas, muito embora afastem-se da relação de emprego essencialmente pela falta de subordinação. Assim assevera Maurício Godinho Delgado (2016, p. 358):

O trabalhador autônomo consiste, entre todas as figuras próximas à do empregado, naquela que tem maior generalidade, extensão e importância sociojurídica no mundo contemporâneo. Na verdade, as relações autônomas de trabalho consubstanciam leque bastante diversificado, guardando até mesmo razoável distinção entre si.

Como exemplos do aqui exposto tem-se a figura do parceiro na Lei do Salão de Beleza (Lei nº 13.352/2016) representante comercial, disciplinado pela Lei nº 4886/65, contratos de comissão (art. 693 a 709 do CC), agência e distribuição (arts. 710 a 721), de transporte (arts. 730 a 756), entre outros. Destaca-se, ainda, o contrato de empreitada, com previsão nos artigos 610 a 626 do Código Civil, complementados, em âmbito laboral pelo artigo 455 da CLT e a Orientação Jurisprudencial nº 191 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho.

Os requisitos do trabalho autônomo clássico acima expostos já passaram por mudanças consideráveis, sendo possível falar até em “trabalho autônomo de segunda geração”¹⁸. O seu traço mais marcante é a dependência do trabalhador em face do tomador de serviços. Isto quer dizer que “embora o trabalhador ainda conserve seu poder de auto-organização, ele sofre determinadas limitações impostas por razões técnicas e operacionais das atividades prestadas, ou mesmo

18 Exponente principal é Adalberto Perulli.

por condições socioeconômicas da relação instaurada entre prestador e tomador de serviços” (BULGUERONI, 2016, p. 204).

A ideia em questão é trabalhada na doutrina pátria por Renata Orsi Bulgueroni, a partir da obra de Adalberto Perulli e do conceito de “trabalho autônomo dependente”. As principais características são a relação de coordenação da inserção na atividade produtiva (o comitente pode exigir a conformação do serviço à atividade sem interferir na organização do trabalho); a prevalente pessoalidade na prestação de serviços; relações pautadas na continuidade, o que leva a própria integração na estrutura empresarial; inexistência de relação direta entre o prestador de serviços e o mercado e a dependência econômica.

Quanto a dependência econômica faz-se necessário explicitar suas peculiaridades. Com efeito, a atividade prestada nestes moldes é destinada a um único tomador, por meio do qual o trabalhador recebe a maior parcela de seus rendimentos ou dedica quase toda sua jornada de trabalho, de forma que não haja necessidade ou sequer possibilidade para oferecer serviços a outrem. (BULGUERONI, 2016).

Contudo, diferencia-se da subordinação da relação empregatícia clássica (BULGUERONI, 2016, p. 205):

Ressalte-se, aqui, a diferença de tal conceito em relação à subordinação característica do clássico contrato de trabalho: nesta, o próprio trabalhador insere-se na estrutura empresarial, sendo parte integrante da empresa; naquele, ao contrário, é a atividade desempenhada pelo prestador que integra o processo produtivo e interessa exclusivamente àquele empresário.

Em síntese, podemos dizer que há parassubordinação. Com efeito, a ligação funcional se dá por coordenação ou colaboração, de forma que não há, pelo menos em teoria, hierarquia entre prestador e tomador, falando-se apenas da sujeição no que concerne a entrega do

resultado nos padrões definidos pelo tomador, nas palavras de Amauri César Alves (2004, p. 89):

A coordenação da prestação é entendida como a sujeição do trabalhador às diretrizes do contratante acerca da modalidade da prestação, sem que haja, neste contexto subordinação no sentido clássico e já analisado do termo. É atividade empresarial de coordenar o trabalho sem subordinar o trabalhador. É, ainda, a conexão funcional entre a atividade do prestador do trabalho e a organização do contratante, sendo que aquele se insere no contexto organizativo deste – no estabelecimento ou na dinâmica empresarial – sem ser empregado.

Finalmente, não é ocioso destacar que é exatamente este requisito que pode justificar a extensão das tutelas tipicamente trabalhistas aos autônomos dependentes.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2016, p. 298) “o trabalho empregatício (enquanto trabalho livre mas subordinado) constitui hoje, a relação jurídica mais importante e frequente entre todas as relações de trabalho que se têm formado na sociedade capitalista”. O mesmo autor ainda sublinha os cinco elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego:

a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

É exatamente o que se extrai da leitura dos artigos da CLT 2º (“considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e

dirige a prestação pessoal de serviço”) e 3º (“considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário).

O elemento da subordinação é o mais importante, pois sua ausência traça os contornos do trabalho autônomo clássico, não teceremos maiores comentários acerca dos demais requisitos da relação empregatícia. Não é ocioso destacar que ela é “um *quid*, interceptado na conduta das partes em um contrato de atividade e que, como suporte fático fisionomiza esse contrato como de trabalho” (VILHENA, 2005, p. 518).

O artigo 3º muito embora mencione o verbete “dependência” refere-se, em verdade a subordinação como fenômeno jurídico, conforme restou consolidado pela doutrina pátria. Esta “consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços” (DELGADO, 2016, p. 311). Ou seja, trata-se de subordinação em seu aspecto objetivo, sem que haja atuação sobre a pessoa do trabalhador, mas tão somente sobre o modo de realização do serviço.

A subordinação, no olhar de Delgado pode ter três dimensões: a clássica (ou tradicional), a objetiva e a estrutural. A primeira delas, a clássica, pode ser interpretada como situação jurídica de sujeição do trabalhador ao poder de direção empresarial quanto ao modo de realização da prestação laborativa (DELGADO, 2016, p. 313).

A objetiva, por outro lado, “é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços” (DELGADO, 2016, p. 314). O conceito foi lançado por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (2005, p. 523), explicando que se trata de relação de coordenação (participação integrativa), uma verdadeira harmonia entre as atividades da empresa e do empregado:

A determinabilidade que se dá no quê, no como, no quando e no quanto prestar é que leva uma das partes, o credor de trabalho, a constante ou contingentemente intervir na atividade do prestador. Eis aí o que se entende por subordinação vista sob o ângulo objetivo e que abarca casos e hipóteses não alcançados pelo critério personalista clássico e tradicional de equacionar-se a subordinação como um poder de dirigir a que corresponde um dever do trabalhador de obedecer.

A subordinação estrutural, por outro lado, pressupõe que o empregado esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do empregador. É expressada “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento” (DELGADO, 2016, p. 314).

Delgado ainda explicita a importância de se ter uma visão sistêmica das três dimensões do fenômeno subordinativo, tendo em vista que somente assim é possível, por meio da interpretação, adequar o conceito jurídico às alterações da realidade, garantindo a oxigenação e o expansionismo do Direito do Trabalho (DELGADO, 2016, p. 315-316).

4.4 DIFICULDADES DO JUDICIÁRIO EM ASSIMILAR OS NOVOS ARRANJOS EMPRESARIAIS

O aplicativo *Uber*, um dos principais representantes da economia do compartilhamento, tem sofrido investidas judiciais dos motoristas parceiros ao redor de todo o mundo, que visam o reconhecimento do vínculo empregatício. Destaca-se a ação coletiva intentada na Califórnia e em Massachusetts (Estados Unidos da América), na qual 385.000 condutores alegam ser na verdade empregados da companhia e por isso pedem o reembolso de despesas como manutenção do veículo e combustível. Já há notícias

também de ações em termos parecidos, contudo, individuais, que correm na Inglaterra, local onde foi reconhecida a relação de emprego subordinado (*dependent work relationship*). No mesmo sentido, recentemente, em 28 de novembro de 2018, a *Court de Cassation*¹⁹ Francesa proferiu acórdão em que reconheceu o vínculo empregatício entre um entregador do aplicativo *Take Eat Easy* (bastante similar ao *Uber Eats*) sob o argumento de que haveria subordinação nos serviços prestador, pois, o aplicativo teria o poder de dar ordens, instruções, monitorar e punir o parceiro.

A fim de exemplificar o manifesto descompasso entre o ordenamento jurídico e as novas formas de arranjo da economia capitalista da era digital para garantir a proteção ao trabalho humano de forma adequada, optou-se por analisar decisões envolvendo o aplicativo *Uber* em solo brasileiro. A escolha deste aplicativo se deu porque é a empresa *Uber* que empresta seu nome ao fenômeno da “uberização”, arquetipo da tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e da utilização de inovações disruptivas nas formas de produção. Assim, analisar-se-á duas das manifestações do Judiciário trabalhista brasileiro acerca da existência ou não de relação de emprego entre o *Uber* e o motorista parceiro.

O processo de nº 1000123-89.2017.5.02.0038 que tramita perante o Tribunal Regional (TRT) da 2ª Região foi escolhido pois se trata da decisão mais recente com repercussão na mídia nacional, já que reconheceu o vínculo entre um motorista parceiro e a plataforma *Uber*. Por outro lado, o processo de nº 0011359-34.2016.5.03.0112 que tramita perante o Tribunal Regional da 3ª Região será debatido tendo em vista que sua sentença foi a primeira decisão brasileira sobre a matéria, que reconheceu o vínculo, situação que posteriormente foi revertida conforme será explicitado.

19 Cf. https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1737_28_40778.html

É importante mencionar que a tendência da jurisprudência brasileira tem se voltado para a negativa de vínculo. Por exemplo, em busca no sistema de jurisprudência do TRT 3²⁰ pelos verbetes “Uber” e “vínculo empregatício”, foram encontrados no momento da pesquisa, 25 acórdãos, os quais todos negavam a existência do vínculo entre o motorista parceiro e a plataforma digital. A mesma situação se repete no TRT 10, que apenas conta com 01 acórdão, datado de 14/11/2018, versando sobre a matéria, no mesmo sentido das decisões do TRT 03. O TRT 13 ainda não possui decisões sobre a matéria em sede recursal.

A primeira reclamação trabalhista em que foi declarada, em primeiro grau, a existência de vínculo empregatício (processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112) foi ajuizada em 31/08/2016 perante a 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. O reclamante, alegava, em síntese que foi contratado para exercer as atividades de motorista da Uber, tendo sido dispensado, de forma unilateral e abusiva, sem o recebimento das verbas trabalhistas. A Uber contestou as alegações da petição inicial, afirmando ser uma empresa que explora plataforma tecnológica que permite a usuários de aplicativos solicitar, junto a motoristas independentes, transporte individual privado. Aduziu que o reclamante é que a contratou para uma prestação de serviço de captação e angariação de clientes. Salientou que jamais houve pessoalidade entre as partes na medida em que o usuário pode ser atendido por qualquer um dos motoristas parceiros disponíveis na plataforma. Asseverou, ainda, a inexistência de habitualidade na relação mantida entre as partes por não existir dias e horários obrigatórios para a realização das atividades. Finalmente, destacou que o reclamante não recebeu nenhuma remuneração e que foi ele quem a remunerou pela utilização do aplicativo.

O Magistrado Titular da 33ª Vara de Belo Horizonte, em 13 de fevereiro de 2017 decidiu pela procedência parcial dos pedidos, em decorrência do reconhecimento da existência do vínculo empregatício.

20 Cf. <https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>.

O juiz entendeu que estariam presentes os requisitos do artigo 3º da CLT (pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação), além de declarar expressamente que ainda que a *Uber* atue também no desenvolvimento de tecnologias como meio de operacionalização de seu negócio, essa qualificação não afastaria o fato de ser ela, sobretudo, uma empresa de transporte.

A pessoalidade estaria evidenciada pela necessidade de prévio cadastro pessoal de cada um dos motoristas em potencial, ocasião em que devem ser enviados diversos documentos pessoais necessários para aprovação em seu quadro, tais como certificado de habilitação para exercer a função de condutor remunerado, atestados de bons antecedentes e certidões “nada consta”. O *intuitu personae* do contrato ainda se explicitaria pela vedação ao motorista de ceder sua conta do aplicativo para que outra pessoa não cadastrada e previamente autorizada realize as viagens. Neste ponto é importante destacar que o magistrado tenta adaptar as formas de trabalho já existentes àquelas da Quarta Revolução, à exemplo do paralelo traçado entre cozinheiros e vendedores de lojas de sapato, o que não nos parece ser adequado, já que se trata de uma quebra de paradigmas:

Por fim, cabe examinar a tese da defesa de que não há pessoalidade entre as partes, na medida em que o aplicativo apenas aciona o motorista mais próximo para atender à demanda do usuário, sem que haja possibilidade de escolha do profissional que irá realizar a prestação do serviço. O argumento não procede. Não se pode confundir a pessoalidade marcante da relação motorista-Uber com a impessoalidade da relação usuário-motorista. Assim, da mesma forma que, na maioria das vezes, não podemos escolher qual cozinheiro irá preparar nosso prato em um restaurante ou qual vendedor ira nos atender em uma loja de sapatos, não é dado ao usuário do aplicativo indicar qual motorista o transportará.

Já a onerosidade estaria explicitada pelo fato de que a Uber conduzia, de forma exclusiva, toda a política de pagamento do serviço prestado, seja em relação ao preço cobrado por quilometragem rodada e tempo de viagem, seja quanto às formas de pagamento ou às promoções e descontos para usuários finais, especialmente porque retinha o dinheiro das viagens, retirava seu percentual e repassava o restante aos motoristas ao final da semana trabalhada. Ademais, a reclamada não somente remunerava os motoristas pelo transporte realizado (fosse ele gratuito para os clientes finais ou não), como também oferecia prêmios quando alcançadas condições previamente estipuladas. Por outro lado, a não eventualidade seria constatável porque os motoristas cadastrados no aplicativo da ré atenderiam à demanda intermitente pelos serviços de transporte.

Finalmente, o magistrado analisou a subordinação. Ele entendeu que a subordinação em sua matriz clássica estava presente no caso em análise, pois, o autor estava submetido a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços (eis que constatada inclusive a realização de treinamento de pessoal prévio, existência de código de condutas, etc) e a controles contínuos, bem como sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que a empregadora julgasse inadequados ou praticasse infrações das regras por ela estipuladas. O julgador ainda aduziu que o controle das regras e dos padrões de atendimento durante a prestação de serviços ocorre por meio das avaliações em forma de notas e das reclamações feitas pelos consumidores do serviço. O juiz ainda vislumbrou na situação a presença da subordinação no aspecto objetivo, já que o autor realizava os objetivos sociais da empresa, bem como a subordinação estrutural, uma vez que o reclamante, na função de motorista, se encontrava inserido na organização, dinâmica e estrutura do empreendimento.

O magistrado, concluiu a sentença demonstrando a violação dos princípios da proteção dos trabalhadores e da dignidade da pessoa humana na forma de contratação do Uber:

Assim, resta evidenciado o quadro de exploração de mão-de-obra barata que não se coaduna com as normas do nosso ordenamento jurídico, cabendo, pois, ao Direito do Trabalho, o controle civilizatório para proteção social dos trabalhadores e, por via de consequência, da dignidade da pessoa humana, princípio fundamental da República.

A Uber, insatisfeita com a decisão, recorreu ordinariamente para que a matéria fosse apreciada pelo TRT 03. Em 25/05/2017, a decisão sob relatoria da Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos, reformou completamente a decisão de primeiro grau, entendendo que o objetivo do aplicativo desenvolvido e utilizado pela Uber é conectar quem necessita da condução com quem fornece transporte, inexistindo escolha por veículo ou seu condutor, acionados quaisquer motoristas disponíveis próximos ao local do chamado. O acórdão traz logo no início uma importância constatação sobre as novas possibilidades de atividades comerciais, que servirá de norte para a resolução do caso:

Todavia, não é possível se esconder da realidade, ou dela se escapar. Havendo novas possibilidades de negócios e de atividades pelo desenvolvimento da tecnologia, das comunicações, das transferências de dados e informações, haverá uso delas, que servirão como ferramentas, inclusive em oferta de bens e serviços de natureza antes impensáveis ou inviáveis de serem colocados em prática, gerando novo conceito de negócio ou novo objeto de negócio. Neste cenário é que surgem novos objetos de negócios e uso e ampliação de utilização de aplicativos como o Uber e o Airbnb (na área de hospedagem), por exemplo, que estabelecem contato direto entre consumidores e fornecedores. E, também, não se pode olvidar que conseguem fomentar ganhos expressivos em eficiência, custo e comodidade nas

transações para seus usuários. E entendo ser exatamente este o caso dos autos, como adiante se verá.

A 9ª Turma do TRT 03 ao analisar a presença dos requisitos do artigo 3º da CLT, apesar de considerar presente a onerosidade, entendeu estarem ausentes os demais requisitos. Primeiramente, entendeu-se que não estaria comprovada a pessoalidade, na medida em que o reclamante poderia fazer-se substituir por outro motorista, que também fosse cadastrado na plataforma, bem como que o cadastramento dos motoristas se dava por questões de segurança, a fim de se evitar mau uso da plataforma. Ainda, este requisito não restaria configurado, uma vez que o interessado no uso do aplicativo poderia ser pessoa jurídica, até mesmo detentor de frota de veículos, na forma dos “Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital”. No que diz respeito ao requisito da não eventualidade, considerou-se que inexistia a possibilidade de escolha por veículo ou seu condutor, acionados quaisquer motoristas disponíveis próximos ao local do chamado pelo usuário.

Finalmente, quanto a subordinação, entendeu-se que o reclamante foi parceiro comercial, com absoluta independência e autonomia no uso do aplicativo, podendo recusar passageiros e ligar o desligar o “app” como lhe aprouvesse, decidindo quando, como e a forma de utilização da plataforma, já que o próprio motorista tinha liberdade de definir seu próprio horário de trabalho (utilizando os recursos on line e off line). Neste ponto, o Tribunal asseverou ainda que é o motorista que arca com todo e qualquer gasto referente ao veículo (danos causados por passageiros ao veículo, seguro, etc). Ademais, o fato da empresa orientar os motoristas sobre a forma de atendimento aos clientes não levaria a conclusão de existência de subordinação, sendo apenas ajustes entre os contratantes, constituindo normas pontuais a serem observadas para execução do contrato de modo a atender o próprio objetivo deste. Após a total reversão da decisão proferida pelo

juízo de 1º grau, o processo atualmente encontra-se com o julgamento do Recurso de Revista pendente perante o Tribunal Superior do Trabalho.

Em sentido diametralmente oposto, declarando o vínculo entre o motorista parceiro e o aplicativo *Uber* foi a mais recente decisão sobre a matéria, proferida nos autos do processo de nº 1000123-89.2017.5.02.0038 em 16/08/2018 pela 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. O acórdão, que teve a relatoria da Desembargadora Beatriz de Lima Pereira, reformou completamente a decisão de 1º grau, que havia acolhido a tese defensiva de que entre as partes não existiu vínculo de emprego, concluindo pela ausência de pessoalidade e subordinação. Não é ocioso destacar que no âmbito do TRT 02 há divergência entre suas turmas. Por exemplo, o processo de nº 1001574-25.2016.5.02.0026, tramita no mesmo TRT, mas, demonstra a instabilidade sistêmica que existe em relação à matéria, já que a decisão da 8ª Turma foi por negar o vínculo empregatício.

O TRT 02 entendeu, assim como o juízo da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, que o objeto principal da atividade do Uber é o transporte de passageiros. Assim, o aplicativo é um instrumento acessório ao bom funcionamento do serviço, sendo os consumidores reais do produto os passageiros e não os motoristas. Tanto isso seria verdade que o Uber contrata um seguro de acidentes pessoais em favor dos usuários finais, que utilizam o transporte.

Na decisão, restou consignado que há controle da concretização do serviço de transporte prestado pelo motorista parceiro. Isso porque estão presentes a habitualidade, a onerosidade já que pela realização do serviço de transporte era o demandante remunerado, pouco importando que o seu ganho não fosse custeado diretamente pelas empresas demandadas. Também foi relevante na decisão do TRT 02, o fato do aplicativo reter valores entre 20% e 25% do que era auferido pelos parceiros, tendo em vista os elevados custos do motorista com aluguel de veículo, despesas com manutenção, combustível, celular e internet, o que descaracterizaria a suposta parceria comercial. A pessoalidade

estaria demonstrada porque apesar de um mesmo veículo poder ser utilizado por vários motoristas, estes devem ser sempre previamente cadastrados, o que dá relevo e importância às características profissionais quem está conduzido o veículo.

Quanto a subordinação, é importante asseverar que ao contrário do observado pela decisão de 1º grau do TRT 03, a Turma (RO nº0011359-34.2016.5.03.0112) resolveu que o modelo a ser aplicado às relações da era digital seria o de trabalho parasubordinado:

É preciso registrar, nesse passo, que **a relação existente entre as demandadas e os motoristas que lhes servem não se caracteriza pelo modelo clássico de subordinação** e de que, assim, a depender do caso concreto sob exame, poderá não haver a configuração do vínculo de emprego, especialmente nos casos em que a prestação de serviços se revelar efetivamente eventual. Por isso, **o exame das demandas judiciais que envolvem os novos modelos de organização do trabalho deve se dar à luz das novas concepções do chamado trabalho subordinado ou parasubordinado, especialmente considerando o avanço da tecnologia.** (grifo nosso)

Assim, resolveu-se que inexistia total autonomia do motorista. A afirmativa seria corroborada pelo fato de que no caso de concessão de desconto pelo motorista, o valor destinado às empresas permaneceria calculado sobre o importe por elas sugerido anteriormente. Além disso, a alegação de que o motorista pode ficar ilimitadamente off-line e recusar solicitações de modo ilimitado também não condiz com a necessidade empresarial e com a realidade vivenciada na relação empresa/motorista/usuário. Isto porque, se fosse verdadeira tal afirmação, o próprio empreendimento estaria fadado ao insucesso, pois as empresas correriam o risco evidente de, em relação a determinados

locais e horários, não dispor de um único motorista para atender o usuário.

Outrossim, as empresas se valeriam de mecanismos indiretos para obter o seu intento de disponibilidade máxima do motorista às necessidades dos usuários por elas atendidos, como incentivos caso o motorista atingisse o número de 45 clientes por semana, notificações sobre suas taxas de cancelamento de corridas e ameaças de desligamento do aplicativo. Não bastasse o cenário acima, ainda foi levado em conta o fato de que havia imposição de regras de conduta aos motoristas, pois, as avaliações dos usuários são decisivas para a manutenção do cadastro do motorista.

Do exame das decisões acima é possível extrair que o primeiro ponto de controvérsia gira em torno do objetivo empresarial principal. O Judiciário se mostra incapaz de compreender a tecnologia por trás do *Uber*, e, por isso, não consegue definir se o objeto principal é servir como “ponte” entre quem necessita de transporte e quem o fornece, ou, de outro modo, se é o transporte de passageiros em si, sendo o aplicativo um simples instrumento do serviço prestado.

Outro ponto que causa a celeuma jurídica acima delineada é a desconstrução das noções de tempo e lugar como fundamento da relação jurídica de trabalho pós Quarta Revolução Industrial. Com efeito, percebe-se a falta de localismo das empresas, ou seja, este espaço físico não é tido mais como centro de produção, inexistem controles formais de tempo, já que os trabalhos são agora feitos em casa ou na rua, em uma contraposição entre o que acontecia no “chão da fábrica” *versus* as novas formas de trabalho.

Observe-se que o controle no *Uber* (seja de jornada, seja de conduta), por exemplo, é difuso, realizado por todos e por ninguém. Os controladores estão espalhados entre os milhares de usuários, que enviam as informações que serão posteriormente processadas por algoritmos que podem, inclusive, definir se o motorista deve ou não ser punido, suspenso ou até mesmo banido do aplicativo.

Ou seja, os atos humanos diretos de exteriorização do poder diretivo e fiscalizatório não se mostram mais necessários, sendo substituídos por combinações algorítmicas; um controle tão diferenciado do antes visto, que admite até mesmo a possibilidade de término de uma relação de emprego sem a intervenção humana, através de um algoritmo, conjugando exclusivamente dados objetivos previamente programáveis.

Do exposto, percebe-se o quanto é necessário que sejam atualizadas as dimensões teóricas do próprio direito do trabalho de forma criativa e dinâmica, a fim de proteger o trabalho humano na era digital. E a alternativa proposta neste estudo, passa a ser desenhada nas seções que seguem.

5 SOLIDARISMO CONTRATUAL E O ADVENTO DE UM NOVO CONTRATO DE TRABALHO

Esta parte é dedicada ao teste da hipótese na qual serão lançados os fundamentos de um novo paradigma a ser aplicado nos contratos produzidos pela economia compartilhada com base nas noções de solidarismo e causa produzindo o instituto da responsabilidade compartilhada, alternativa que se elege para produzir um mínimo de proteção à dignidade do trabalhador envolvido nesse tipo de transação.

5.1 RESSIGNIFICANDO OS CONTRATOS DA ERA DIGITAL A PARTIR DA NOÇÃO DE CAUSA

Especificamente quanto aos negócios jurídicos, Roppo (2009, p. 296) informa que a vontade dos contraentes já não conta, pois, o fenômeno que se desenha é o da decadência do indivíduo, da progressiva erosão da sua liberdade e autonomia em prol das exigências sociais. Betti (2008, p. 88) complementa essa constatação, ao indicar que “o instituto do negócio jurídico não consagra faculdade de “querer” no vácuo, como apraz afirmar a certo individualismo, que não foi extirpado da hodierna dogmática”. O mesmo autor ainda esclareceu que o negócio jurídico é o ato pelo qual o indivíduo regula, por si, os seus interesses, nas relações com os outros ao qual o direito liga os efeitos mais conformes à função econômica – social.

A causa do negócio jurídico é assunto essencial, porém revestido de polêmica no Direito Civil, não tendo a doutrina chegado a um consenso no que tange ao seu conceito, abrangência e valoração. As divergências não são recentes e a polissemia remete às origens do instituto, no Direito Romano, conforme elucida J. Cretella Jr. (1985, p. 259):

Em direito romano, tem a palavra *causa* vários sentidos, designando:

1º O fundamento jurídico de um ato ou fonte de um direito, como, por exemplo, na expressão *variae causarum figurae obligationum*, em que a palavra *causa* tem o sentido de causa eficiente, de fato ou ato jurídico gerador de obrigação.

2º O motivo que impede alguém a contrair obrigações. É a causa impulsiva. [...] De acordo com o brocardo o falso motivo não prejudica (*"Falsa causa non nocet"*. D. 12, 6,62; 39, 5, 2, 7) a causa impulsiva não influi na validade do contrato.

3º, a finalidade econômica que as partes pretendem atingir, obrigando-se. É a causa determinante do ato. Assim, alguém faz uma promessa (*"spondeo"*), em razão de um empréstimo feito (*"credendi causa"*). É a causa final.

Para a doutrina civilista especificamente quanto aos negócios jurídicos, a *causa* é avaliada como um dos mais importantes elementos, muito embora não se consubstancie em requisito de sua validade. É possível defini-la como um motivo com relevância jurídica para o negócio (VENOSA, 2012, p. 374), ou seja, justamente sua justificação técnica. Neste ponto é importante esclarecer que *causa* e motivo não se confundem. Enquanto os motivos que levam as partes a contratar podem ser os mais diversos, pois, subjetivos (elemento psíquico) a *causa* é sempre única, podendo ser interpretada como "o escopo jurídico-prático, ou razão econômico-jurídica do negócio. Faltar ela ao negócio é faltar-lhe o seu sopro vital" (LEME, 1957, p. 79). Neste sentido o catedrático de Direito Civil da Universidade de São Paulo, Lino de Moraes Leme (1957, p. 76) exemplifica:

Em todas as obrigações há os motivos impulsivos e os motivos finais. Quem adquire uma propriedade é levado por motivo impulsivo — o desejo de aplicar o dinheiro, e um motivo final — o de obter lucro com esse emprego

de capital. A causa, porém, não se encontra aí: eles são apenas as razões psicológicas que determinam o negócio. Ao lado, porém dessas razões psicológicas, há o escopo jurídico — dar uma quantia por uma coisa, e é este escopo jurídico o que recebe a tutela do direito, embora também a receba o motivo, quando expresso como razão determinante ou sob a forma de condição.

O elemento causal pode ser analisado por três perspectivas: a teoria causalista, que ganha terreno na doutrina francesa e italiana, sendo propagada principalmente por Domat e Pothier, que influenciaram a consagração da causa como elemento essencial do negócio jurídico; a teoria antifinalista ou objetivista, corrente que se filia o presente trabalho, notadamente quanto a obra de Emilio Betti, segundo o qual a causa representa a função econômico-social típica dos negócios jurídicos, que permite distinguir as diversas categorias de negócios e a teoria mista ou subjetiva-objetiva, capitaneada por Henri Capitant, defendendo um conceito abstrato de causa, cuja análise se dá em cada contrato singular que persegue um fim específico.

Nos termos propostos por Betti (2008, p. 252), a causa é a razão do negócio, um “interesse social objetivo e socialmente verificável, a que ele [o negócio] deve corresponder”. Liga-se assim ao objeto e ao conteúdo, mas com eles não se identifica²¹. Com efeito, a causa pode ser ilícita ainda que o objeto em si seja existente, lícito e possível, pois, a causa é a função de interesse social da autonomia privada (BETTI, 2008, p. 264). O elemento causal é, então, o que permite colocar freios

21 Assim, por ex., é diversa a função econômico-social da venda, do arrendamento (de coisa), do mútuo: que é respectivamente, a permuta do domínio pleno ou do temporâneo gozo de uma coisa, por um correspondente pecuniário (preço ou aluguel, ou o empréstimo para consumo de uma quantidade de coisas fungíveis contra a sua restituição em tempo determinado (BETTI, 2008, p.268).

à liberdade individual, é fenômeno econômico-social antes de se tornar, com o reconhecimento, um fato jurídico.

Na prática, é ele o que delimita o conteúdo mínimo indispensável ao negócio jurídico, de forma a evitar a eficácia de atos, que não sejam, em si mesmos, idôneos para criar vínculos jurídicos. Assim, “a causa, sem deixar de ser, em si mesma, uma entidade social e extrajurídica, torna-se o fundamento, a *ratio iuris* da norma que exprime o reconhecimento jurídico (BETTI, 2008, p. 273)”, além de oferecer um “critério diretivo, dedutível do conteúdo do negócio, para a determinação do tratamento jurídico mais adequado a atribuir ao mesmo negócio (BETTI, 2008, p. 274)”. Tanto a causa é incidível do contrato que sua falta pode neutralizar a paralisar, no caso concreto, a realização da função social típica, com a conseqüente promoção da anti-socialidade do negócio jurídico. Em suma, a causa representa um elemento técnico capaz de fazer justo o contrato.

Ressalte-se a incidência do interesse público sobre a causa do negócio, fazendo parte diretamente da função social do contrato, como filtro para concepções de autonomia privada que não são mais conciliáveis com o atual ordenamento jurídico (PERLINGIERI, 2007, p. 287, 290). Então, nas palavras de Moraes (2010, p. 303), a causa cumpre três funções:

- i) serve para dar juridicidade aos negócios em especial a contratos atípicos, mistos e coligados; ii) serve para os delimitar através do exame da função que o negócio irá desempenhar no universo jurídico; iii) serve, enfim, para os qualificar, distinguindo os seus efeitos e, em conseqüência, a disciplina a eles aplicável.

Ainda que não conste expressamente como requisito do contrato no ordenamento jurídico brasileiro, é possível se utilizar dessa noção jurídica para valorar e controlar os negócios jurídicos. Nesse sentido, muito embora haja omissão legislativa quanto a matéria, o Código Civil

dela se utiliza, por exemplo, na exceção do contrato não cumprido, na estrutura da repetição do indébito, bem como, ao tratar do erro, vício no negócio jurídico, que influenciaram decisivamente na decisão do agente.

Se é o elemento causal é o que permite colocar freios à liberdade individual, indaga-se: qual seria a causa para os contratos envolvendo a mão de obra pós quarta revolução industrial? Para responder tal questão, é importante levar em consideração que se faz um contrato de prestação de serviços sem vínculo empregatício, em decorrência de uma situação estabelecida no mercado, uma vez que, a causa deste pacto é análoga de um contrato formal, qual seja, a dação da força de trabalho, de forma subordinada, embora, tênue, o que enseja, uma proteção jurídica diferenciada para os contratos da era digital.

5.2 A FUNCIONALIDADE SOCIAL DOS CONTRATOS CIVIS

O Estado Social de Direito, muito embora agora repaginado, mas ainda voltado para a harmonização da esfera individual com o social através das normas de ordem pública, remanesce até os dias atuais, causando mudança nos três pilares do direito contratual clássico: liberdade de contratar, força obrigatória das convenções e relatividade de seus efeitos. Conforme já explicado em tópico anterior, preleciona Wladimir Cunha (2004, p. 63) “o princípio clássico fazia operar um mundo dentro de outro mundo. Sociedade e partes contratantes, sociedade e contrato eram compartimentos estanques que não se cruzavam e não tinham importâncias recíprocas”. Ou seja, não havia que se tratar em obediência a eventuais interesses sociais. Hoje, é possível falar em um paradigma que abarca os princípios da função social, boa-fé objetiva e equilíbrio econômico.

Com efeito, destaca-se o nosso ordenamento por ter consagrado explicitamente a função social, conforme artigo 421 do Código Civil, como limite para o exercício da liberdade de contratar, mesmo após mudanças ocasionadas pela Lei de Liberdade Econômica: “a liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato”. Conforme leciona Maria Celina Bodin de Moraes (2010, p. 315-316), a expressão “em razão de” serve para opor a autonomia privada à utilidade social: “assim, a liberdade de contratar não se dará, pois, em razão da vontade privada, como ocorria anteriormente, mas em razão da função social que o negócio está destinado a cumprir”.

Destarte, a autonomia privada não é valor em si mesmo e somente é merecedora de tutela caso promova princípios e valores constitucionais, à exemplo da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), do valor da livre iniciativa (art. 1º, IV), da solidariedade social (art. 3º, I) e da igualdade substancial (art. 3º, III), ou seja, caso seja socialmente útil.

Assim é que pode falar em caráter intrínseco e extrínseco da função social (THEODORO JR., 2014). O primeiro vê o ato negocial como relação jurídica entre as partes contratantes, impondo-se o respeito à lealdade e boa – fé objetiva, além da observância da equivalência material. O segundo, visa o contrato em face da coletividade, examinando os efeitos na sociedade em que fora celebrado. No mesmo sentido, Wladimir Cunha (2004, p. 66):

Tem, portanto, a função social dos contratos um sentido interno e um sentido externo, ou, respectivamente, um sentido que diz respeito preponderantemente às partes contratantes e outro que se relaciona a toda a coletividade, ambos, certamente, concordatários com uma evolução útil e justa dos contratos. Na realidade, pensa-se que o contrato não pode ser visto apenas como um instrumento de circulação de riquezas na sociedade, mas, sim, como um instrumento de circulação das riquezas da sociedade.

Ou seja, não se pode deslocar o contrato da conjuntura social em que está inserido, de forma que se limita a liberdade contratual em prol do bem comum. Isto quer dizer que não se pode aceitar contratos que apesar de atender os pressupostos formais de validade, desrespeitem leis ambientais e trabalhistas, por exemplo. Ressalte-se que, hodiernamente, entende-se que o princípio da função social é até mesmo um esteio à revisão contratual (CUNHA, 2004, p. 65-66).

Destarte, a autonomia privada não é valor em si mesmo e somente é merecedora de tutela caso promova princípios e valores constitucionais, à exemplo da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), do valor da livre iniciativa (art. 1º, IV), da solidariedade social (art. 3º, I) e da igualdade substancial (art. 3º, III), ou seja, caso seja socialmente útil.

Assim é que pode falar em caráter intrínseco e extrínseco da função social (THEODORO JR., 2014). O primeiro vê o ato negocial como relação jurídica entre as partes contratantes, impondo-se o respeito à lealdade e boa-fé objetiva, além da observância da equivalência material. O segundo, visa o contrato em face da coletividade, examinando os efeitos na sociedade em que fora celebrado.

Ou seja, não se pode deslocar o contrato da conjuntura social em que está inserido, de forma que se limita a liberdade contratual em prol do bem comum. Isto quer dizer que não se pode aceitar contratos que apesar de atender os pressupostos formais de validade, desrespeitem leis ambientais e trabalhistas, por exemplo.

Outro ponto importante a ser considerado é a boa-fé objetiva, estampada no nosso diploma civilista em diversos momentos. Na sua função integrativa, podemos observar o artigo 422, nos seguintes termos: “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”. Já quanto a sua função interpretativa, temos o artigo 113: “negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração”. Por fim, tem-se ainda sua função limitativa, conforme

artigo 187: “excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”.

A boa-fé objetiva é, na realidade, uma regra de comportamento, uma exigência de que ambas as partes do contrato tenham uma conduta correta à luz dos padrões éticos do meio social, em todas as fases contratuais (THEODORO JR., 2014). Assim é que se fala em deveres jurídicos anexos de lealdade, confiança, assistência, sigilo, informação, etc.

Desse modo, é possível observar o papel do Judiciário na proteção das relações contratuais através da tutela da confiança. É inclusive nesse sentido que o Superior Tribunal de Justiça inseriu “o dever de mitigar o próprio prejuízo” (*duty to mitigate the loss*):

PROMESSA. COMPRA E VENDA. RESPONSABILIDADE. [...]. A Turma entendeu não haver qualquer ilegalidade a ser reparada, visto que a recorrente descuidou-se de seu dever de mitigar o prejuízo sofrido, pois o fato de deixar o devedor na posse do imóvel por quase sete anos, sem que ele cumprisse seu dever contratual (pagamento das prestações relativas ao contrato de compra e venda), evidencia a ausência de zelo com seu patrimônio e o agravamento significativo das perdas, uma vez que a realização mais célere dos atos de defesa possessória diminuiria a extensão do dano. Ademais, não prospera o argumento da recorrente de que a demanda foi proposta dentro do prazo prescricional, porque o não exercício do direito de modo ágil fere o preceito ético de não impor perdas desnecessárias nas relações contratuais. Portanto, a conduta da ora recorrente, inegavelmente, violou o princípio da boa-fé objetiva, circunstância que caracteriza inadimplemento contratual a justificar a penalidade imposta pela Corte originária. REsp 758.518-PR, Rel. Min. Vasco Della Giustina (Desembargador convocado do TJ-RS), julgado em 17/6/2010.

Finalmente, é importante sublinhar o princípio da equivalência material, nas palavras de Rodrigo Toscano de Brito (2007, p. 29):

Diante disso, pode-se dizer que o princípio da equivalência material ou do equilíbrio contratual é aquele pelo qual se deve buscar e manter a justiça contratual, objetivamente considerada, em todas as fases da contratação, independentemente da natureza do contrato, e sempre com base na eticidade, lealdade, socialidade, confiança, proporcionalidade e razoabilidade nas prestações.

Em síntese, se antes a liberdade de contratar representava o axioma máximo da autonomia individual, hoje, este direito deixa de representar um poder reconhecido a um indivíduo, para instrumentalizar uma política econômica do Estado, na defesa e proteção dos vulneráveis.

5.3. REAPROXIMANDO O CONTRATO DO TRABALHO DAS RELAÇÕES CIVIS A PARTIR DA NOÇÃO DE SOLIDARISMO

O processo histórico que conduziu à afirmação do direito do trabalho não se encerrou com a afirmação autônoma desse ramo do direito. Mais que uma autonomia científica, a singularidade da problemática relacionada ao trabalho justificou que o olhar constitucional e da própria construção jurídica acerca dos direitos humanos e fundamentais se voltasse de forma diferenciada para as relações sociais produtivas.

Merece destaque o processo de “constitucionalização” do ramo trabalhista após a edição da Constituição Federal de 1988, com a sobrevalorização dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, subordinados a dignidade da pessoa humana, já abordado em tópico anterior. Um processo semelhante ocorreu com o Direito Civil, que

também se “constitucionalizou”, diante da opção legislativa em favor de um Estado Social. Em síntese, como propõe Soares (2012) o direito civil clássico, plasmado em modelos codificados e de pouca (ou nenhuma) valorização humana, se revigorou quando a dignidade da pessoa humana e os direitos de solidariedade aportaram no ordenamento jurídico brasileiro. Enfraqueceu-se, então, a *summa divisio* entre o direito público e o direito privado e a interpretação das relações jurídicas privadas passa a se sujeitar à força normativa da Constituição.

Gustavo Tepedino (2004, p. 18-19), ao traçar as premissas metodológicas para a constitucionalização do direito civil alerta a necessidade de o intérprete redesenhar o tecido do direito civil à luz da Constituição. Assim, o civilista deveria vincular-se diretamente aos preceitos constitucionais, sempre prestigiar os princípios constitucionais em detrimento de leis ordinárias, não poderia manter-se apegado à necessidade de regulamentação casuística, mas sim utilizar-se das cláusulas gerais.

O mesmo autor (TEPEDINO, 2004, p. 22) ainda adverte que não se pode pensar a constitucionalização (ou socialização, despatrimonialização) do direito civil como uma mera adjetivação, pois, assim, corre-se o risco de que o próprio direito civil permaneça como antes, com seus institutos e categoriais imutáveis, servindo os adjetivos apenas como elementos externos.

Ocorre que mesmo as visões constitucionalizadas dos ramos privatistas do direito, que trouxeram avanço nas concepções tradicionais, tanto do direito laboral quanto do direito civil, não são mais capazes de responder aos reclamos sociais, especialmente no que concerne ao mundo do trabalho, sendo certo que estamos diante de um outro *turning point* na doutrina jurídica, especialmente tendo em vista a conjuntura econômico-social que se apresenta no nosso território nacional.

O Brasil, de acordo com José Eduardo Faria (2005, p. 12), desde os anos 70 é visto como uma sociedade industrializada, majoritariamente urbana, um nível mínimo de organização e defesa de direitos por

parte da classe dos trabalhadores e das classes médias assalariadas. Todavia, trata-se “de uma sociedade tensa e explosiva, estigmatizada por indicadores socioeconômicos perversos”.

É importante salientar que nosso país enfrenta uma crise estrutural que pode ser fracionada em planos. Na visão de Faria (2005), no plano sócio econômico enfrentamos uma crise de hegemonia dos setores dominantes, já no plano político, uma crise de legitimação do regime representativo, por outro lado, no plano jurídico institucional ainda estamos diante de uma crise na própria matriz organizacional do Estado, pois este aparentemente não consegue mais flexibilizar um modelo ao mesmo tempo centralizador e corporativo, cooptador e concessivo, intervencionista e atomizador, tanto dos conflitos sociais quanto dos indicadores econômicos. Some-se ao cenário delineado, o fato de que o Brasil está inserido numa economia de caráter neoliberal, bem como num contexto globalizado, onde até mesmo a soberania e os limites espaciais dos estados são mitigados e assumem nova forma.

Nesse mesmo sentido, em perspectiva global, alertam Bauman e Bordoni (2016, p. 11,15,18) que a noção de crise do setor econômico indica uma situação complexa e contraditória, resultante da incapacidade Estatal de cumprir suas promessas, o que gerou sua própria erosão. A crise então seria caracterizada pela combinação simultânea de uma aposta econômica em âmbito mundial e as medidas tomadas para lidar com isso, o que impacta diretamente o cidadão, contribuindo para a complexidade de um mal-estar social. Some-se a isso, a característica mais problemática dessa situação: a duração da crise, tendo em vista que o tempo das conjunturas desfavoráveis que podiam ser resolvidas em um curto período de tempo esvaiu-se.

Nesse contexto, ao mesmo tempo em que o fantasma do desemprego estrutural leva o pensamento econômico hegemônico a questionar acerca da centralidade do trabalho na nova ordem mundial globalizada e até mesmo de sua persistência enquanto elemento produtivo essencial, o trabalho passa a ser tratado como o grande vilão

de toda crise econômica: o discurso que ressoa é o de que o custo do trabalho inviabiliza as atividades produtivas, que os modelos trabalhistas de contratação estão obsoletos e que o direito do trabalho precisa ser flexibilizado, para que possa funcionar.

Não é ocioso destacar inclusive que este foi o mote utilizado pelo governo federal ao aprovar a Lei da Terceirização (Lei nº 13.429/2017) e a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) que solapam direitos do trabalhadores, ao permitir a terceirização de atividades fins, incorporam a supremacia do acordado sobre o legislado, retirando inclusive a possibilidade do judiciário se manifestar sobre o conteúdo material das negociações coletivas, criam novas formas contratuais que são eminentemente lesivas ao trabalhador, precarizando sobremaneira a mão de obra. Isso tudo pelo questionável pretexto de que o Brasil precisaria crescer economicamente, tendo em vista sua estagnação e baixa produtividade, causada por um suposto comportamento protecionista advindo de uma legislação trabalhista “cheia de detalhes” que aumenta o custo da mão de obra nas empresas.

Além disso, estamos diante de uma mudança radical em direção à novas formas de organização da atividade econômica, especialmente a partir da inserção da Tecnologia da Informação (TI) nas cadeias produtivas. A “economia do compartilhamento” é um dos exemplos de um futuro em que as trocas *online* se tornam prevalentes e o povo substitui a corporação no centro do capitalismo. E essas alterações são capazes de transformar substancialmente as relações de trabalho, e, por conseguinte, sua regulação contratual.

Dessa forma, o cenário mundial mudou, a partir da inserção de novas formas de emprego que substituíram “as relações tradicionais entre capital e trabalho e gerando crescimento do setor informal e forte flexibilização do emprego, com consequências apenas parcialmente estabilizadoras da oferta total de trabalho.” (DUPAS, 2001, p. 116).

É nesse contexto “de crises econômicas, redução de custos como meio de enfrentamento da competição empresarial e avanço

tecnológico, que permite maior produção com menor número de empregados” que podemos falar de um “direito contemporâneo do trabalho” (NASCIMENTO, 2011, p. 26). Este conserva a sua característica de proteção do trabalhador, mas alia-se ao avanço da tecnologia e desenvolvimento, com a consequente modificação de alguns de seus institutos (NASCIMENTO, 2011, p. 24).

Por ver-se surgir novas fontes de fragmentação jurídica no mundo do trabalho (SUPIOT, 2016, p. 47), é preciso encontrar novas rotas e óticas a fim de ampliar a garantia à proteção ao trabalho. Perceber o conceito de empregado com base na vinculação a um contrato de trabalho é insuficiente para a garantia da eficácia da tutela laborista num cenário de crises e avanços tecnológicos.

Em verdade o direito, e mais especificamente o direito do trabalho deve ser encarado como “uma técnica de humanização da técnica” (SUPIOT, 2007, p. 144). Foi justamente essa “função antropológica” do Direito que permitiu a sobrevivência humana ao maquinismo industrial, bem como a utilização de novas técnicas sem que o homem fosse destruído por elas. Em suma, trata-se uma ferramenta, interposta entre o homem e a máquina, para proteção do primeiro.

Com efeito, o contrato da época contemporânea, seja de trabalho, seja de índole civil, fundamenta-se em novas premissas, extraídas da teoria civilista dos contratos, em especial do solidarismo constitucional²². Podemos citar, entre elas: a eticidade, que valoriza, por exemplo, a boa-fé objetiva (art. 113 do Código Civil), a operabilidade, que visa a efetividade na atuação jurisdicional, e, por fim, a socialidade,

22 A Constituição Federal de 1988 trouxe para o nosso ordenamento o princípio jurídico da solidariedade como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil. Isso foi feito ao estabelecer, em seu artigo 3º, entre outros fins, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, visando a erradicação da pobreza e da marginalização social e a redução das desigualdades sociais e regionais.

exigência da observância de uma função social dos contratos, na forma do art. 421 do Código Civil (NASCIMENTO, 2011, p. 358).

O que se pode extrair da conjuntura acima é que o direito civil não ficou imune ao movimento de humanização, e é possível observar sua uma reconstrução do sistema segundo o valor da pessoa humana. Nas palavras de Pietro Perlingieri (2007, p. 34) “ o pluralismo econômico assume o papel de garantia do pluralismo também político e do respeito à dignidade humana”.

Em um primeiro momento, a solidariedade superou “o mito do fim superindividual, não concebendo um interesse superior àquele do pleno desenvolvimento do homem. Este último constitui princípio fundamental de ordem pública” (PERLINGIERI, 2007, p. 36). O tema da solidariedade também deve ser entendido em relação à igualdade e dignidade social, a fim de garantir uma existência digna, comum a todos, numa sociedade que se desenvolva como livre e justa, sem exclusão social.

Conforme já exposto em tópico anterior, o dever e valor de solidariedade fomentam, então, no Brasil, o Estado Democrático e Social de Direito. Trata-se de um projeto de uma sociedade embasada na dignidade da pessoa humana, cooperação, igualdade substancial e justiça social, que abarca a livre iniciativa, mas se contrapõe a lógica da competição desmedida e do lucro desenfreado.

Nesse sentido preleciona Rulli Neto (2011, p. 18):

A sociedade deixa um pouco a visão puramente econômica que dá lugar ao solidarismo e a tendência de se criarem mecanismos de controle e equilíbrio. Eventos que levaram à crise econômica entre 2008 e 2009 testaram as instituições e mostraram novamente a necessidade de termos meios de reequilíbrio das relações obrigacionais, que, em última análise, acabam por atingir a sociedade em efeito dominó

Encara-se, assim, o desenvolvimento numa perspectiva “terceiro desenvolvimentista”, que nos dizeres de Bresser-Pereira (2016, p. 163), nasce do fracasso econômico e político da globalização, da financeirização e do neoliberalismo, objetivando a garantia do *catching up* dos países em desenvolvimento, a democracia, a redução das desigualdades e a proteção ambiental.

Em síntese, a revolução do direito civil se dá em dois momentos, no primeiro, o do direito civil constitucionalizado, ocorre a restauração da primazia da pessoa, em detrimento do seu patrimônio; neste novo momento, ora intitulado, de humanização do direito civil, exige-se a garantia da efetivação dessa primazia humana. Trata-se de ir além do simples enlace com o constitucionalismo social, mas sim abarcar as “hipervulnerabilidades geradoras de exclusão social, para assumir feição de direito social, efetivando a dignidade e qualidade de vida e sujeitos e categorias” (FEITOSA, 2017, p. 252).

Conforme propõe Feitosa (2017, p. 254) “o novo direito civil deve abranger a hipervulnerabilidade como motor importante da garantia da dignidade da pessoa humana, e com isso, se aproximar dos direitos sociais”, a fim de “ultrapassar a resignação programática tradicionalmente afeita aos direitos sociais, fato que continua a ocorrer no Brasil, mesmo na vigência da Constituição Federal atual”. A mesma autora (FEITOSA, 2017, p. 253) ainda recomenda uma guinada dogmático-conceito do direito privado à luz dos direitos humanos, “na perspectiva de soluções que transcendam a satisfação individual ou mesmo coletiva (no sentido grupal) da questão, para alcançar abrangência de categorias, em viés transindividual e intergeracional. ”

É seguindo esse viés que se aborda a caracterização e o funcionamento das relações de trabalho, a partir de um diálogo possível e desejável com o direito civil humanizado. O retorno aos novos fundamentos contratuais civilistas faz-se necessário considerando as transformações econômicas e sociais que redesenharam o direito

do trabalho, demonstrando a inadequação das noções clássicas da proteção laboral ainda vigentes na legislação brasileira.

Curiosamente, enquanto o Direito do Trabalho no Brasil tem se modificado de forma a retirar direitos sociais historicamente conquistados pela luta dos trabalhadores do nosso país, o Direito Civil caminha em sentido diametralmente oposto, atendendo aos reclamos da sua humanização, avançando inclusive para além dos parâmetros da constitucionalização. O direito civil humanizado abarca o constitucionalismo social como norte, mas tem objetivo de efetivar a proteção das hipervulnerabilidades geradoras de exclusão social, a fim de ser um “direito civil socializado”.

Não é ocioso destacar que aplicar a constituição às relações privadas (constitucionalização) deve ser encarada como um método, mas a humanização é mais do que isso, é a axiologia da pessoa como centro do direito, é a ideologia que concretiza a dignidade da pessoa humana. O sujeito-pessoa deve ser fundamento do direito, e por conseguinte, neste prisma, o contrato deve ser instrumento de promoção da dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, o direito do trabalho contemporâneo tem o seguinte dilema a ser resolvido: ou cede aos imperativos da flexibilidade, ampliação da autonomia das partes, e portanto, acaba por retornar às matrizes individualistas do Direito Civil Clássico; ou se apropria das novas construções do Direito Civil humanizado.

A solução parece óbvia, mas pendente de vontade política de efetivação: a aproximação do mundo do trabalho aos novos fundamentos contratuais civilistas, alicerçados na causa do negócio jurídico, solidarismo, eticidade (boa-fé objetiva) e observância da sua função social, faz-se necessário considerando as transformações econômicas e sociais que redesenharam o direito do trabalho, demonstrando a inadequação das noções clássicas da proteção laboral ainda vigentes na legislação brasileira.

5.4 A JUSTA TRANSIÇÃO PARA O NOVO PARADIGMA AOS CONTRATOS PRODUZIDOS PELA ECONOMIA COMPARTILHADA

A OIT, em 1999, formalizou sua agenda para a luta pela dignidade no trabalho e sintetizou a sua própria missão histórica de garantir que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade no conceito de “trabalho decente”. A ideia é que lhes sejam garantidas condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana suficientes para a superação da pobreza, redução das desigualdades sociais, governabilidade democrática e desenvolvimento sustentável:

O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT:

1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade;
3. a ampliação da proteção social;
4. e o fortalecimento do diálogo social.

É importante lembrar, por mais óbvio que se pareça, que apesar da própria existência de emprego (trabalho como ocupação) encabeçar os pilares fundamentais do trabalho decente, não é possível admitir a existência de postos de trabalho independentemente de sua qualidade, pois, isto implicaria na perda dos propósitos da própria agenda da OIT. É importante ressaltar, ainda, a relevância da proteção social para a construção do conceito de trabalho decente, já que esta ultrapassa até mesmo os limites das relações de trabalho e o ambiente de trabalho, por meio das ordens previdenciárias e assistenciais, proporcionando

ao trabalhador segurança, conforto e tranquilidade (OLIVEIRA; CECATO, 2016, p. 213).

Acontece que quando analisamos o contrato de prestação de serviços de intermediação digital do Uber, por exemplo, vemos que este passa ao largo da concepção de trabalho decente. Trata-se de um negócio jurídico manifestamente não equânime, já que ao aplicativo cabe o recebimento da taxa de serviço (variável entre 20% e 25%), sem qualquer tipo de garantia ou responsabilidade pelo serviço prestado e ao parceiro cabem todas as demais obrigações. Em suma, se para os moldes civilistas tal contrato já não preencheria os requisitos necessários para cumprir sua função social, em se tratando de regulamentação de mão de obra, muito menos.

Por exemplo, quanto ao relacionamento com os motoristas, a cláusula 2.3 do “Adendo de Motorista dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital”, assim prevê:

2.3 RELACIONAMENTO ENTRE MOTORISTA E UBER. A Uber não administra nem controle, nem será considerada com administradora ou controladora do(a) Motorista, seja de modo geral seja na prestação dos Serviços de Transporte ou na manutenção de quaisquer veículos. O(A) Motorista reconhece que a Uber não controla e nem tem a intenção de controlar: (a) quando ou por quanto tempo o(a) Motorista utilizará o Aplicativo de Motorista ou os Serviços da Uber; nem (b) a decisão do (a) Motorista, por meio do Aplicativo de Motorista de aceitar, recusar ou ignorar uma solicitação de Usuário (a) para Serviços de Transporte, ou de cancelar uma solicitação aceita de Serviços de Transporte por meio do Aplicativo de Motorista, sujeita às políticas de cancelamento da Uber então vigente na ocasião. O(A) Motorista ou os Serviços da Uber no caso de uma violação deste Adendo ou violação do contrato do(a) Cliente, ou se um (uma) Motorista ou o(a) Cliente

difamar a Uber ou qualquer de suas Afiliadas, ou por atos ou omissão do(a) Motorista ou do(a) Cliente que cause dano a qualquer marca da Uber ou suas Afiliadas, sua reputação ou negócios, conforme for determinado pela Uber a seu exclusivo critério. A Uber detém ainda a faculdade de sativas ou, de qualquer outro modo, impedir o(a) Motorista de Acessar ou usar o Aplicativo de Motorista ou os Serviços do Uber por qualquer outro motivo, a critério exclusivo e razoável da Uber. Ademais, o (a) Motorista reconhece o direito da Uber a pontuação, palavras, símbolos e/ou desenhos, o logotipo UBER e EVERYONE'S PRIVATE DRIVER ["o (a) motorista particular de todos"] ("Marcas e Nomes da UBER").

A Uber, ainda, além de não garantir a disponibilidade ou o tempo de atividades dos seus serviços (cláusula 9.3), se exime de qualquer tipo de responsabilidade conforme se observa da cláusula 11 dos "Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital":

11. LIMITES DE RESPONSABILIDADE. A Uber e suas afiliadas não serão responsáveis nos termos, ou em relação, a este contrato, por qualquer um dos itens abaixo, seja com fundamento no contrato, ato ilícito, ou qualquer outra teoria jurídica, mesmo que uma parte fora informada sobre a possibilidade de tais danos (I) quaisquer danos acidentais, punitivos, especiais, exemplares, consequentes ou outros danos indiretos de qualquer espécie ou natureza; ou (II) danos materiais, perda ou imprecisão de dados, lucros cessantes, perda de receita, de lucros, de uso ou de outra vantagem econômica pelo cliente, motorista ou terceiros (as), com exceção das obrigações da Uber de pagar os valores devidos ao (à) cliente nos termos da cláusula 4 acima, mas considerando quaisquer limitações ou outras disposições constantes do presente contrato que possam ser aplicáveis, em nenhuma circunstância

a responsabilidade da Uber ou de suas afiliadas ao abrigo do presente contrato excederá o valor das taxas de serviço pagar ou devidas à Uber nos termos deste documento no período de 6 (seis) meses imediatamente anteriores ao evento que deu origem a tal reclamação. Estas limitações não têm a intenção de limitar a responsabilidade que não pode ser excluída pela lei aplicável.

Finalmente, o motorista ainda se obriga a contratação, por sua conta, de um seguro de responsabilidade com respeito a operação do veículo:

6. Seguro

6.1 O (A) Motorista declara e concorda que detém ou está coberto por apólice válida de seguro de responsabilidade (com cobertura compatível com os padrões da indústria) com respeito a sua operação do Veículo objeto deste Adendo.

Contemporaneamente, um dos principais pontos de discussão na Organização Internacional do Trabalho (OIT) é o que seriam “relações de trabalho não convencionais”, onde se encontrariam os postos de trabalho criados pela *Gig Economy*. De acordo com a OIT estas relações incluem: trabalho temporário, outros tipos de relações que envolvam múltiplas partes, relações de trabalho “disfarçadas”, trabalho de meio período, trabalho autônomo, entre outros (OIT, 2015). Nesse sentido, merece destaque a Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho (2006) que assim dispõe sobre a proteção às relações de trabalho:

[...] combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais

que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção [...] (em tradução nossa)

A OIT reconhece 4 grandes categorias de Princípios e Direitos Fundamentais Trabalhistas, que devem ser universais e devem ser aplicados a todos os trabalhadores, quais sejam: liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação no mundo do trabalho (OIT, 2010).

Ocorre que novos riscos surgem de violações a esses princípios com a *Gig Economy*, conforme alerta Valerio de Stefano (2016, p. 9-11). Quanto a liberdade de associação, os trabalhadores perdem a força pela dispersão na internet. Não é ocioso destacar que esta situação em alguns países, à exemplo do Brasil, agrava ainda mais uma liberdade sindical já mitigada pela ausência de ratificação da Convenção nº 87, e abaixo do padrão defendido internacionalmente. Além disso, em trabalhos onde reputação e pontuação são essenciais para a continuidade da prestação do serviço e para o acesso aos trabalhos melhores pagos, os laboristas podem se sentir relutantes para exercer qualquer direito coletivo.

É importante notar que quanto ao aspecto do trabalho forçado, já existem, inclusive, “fábricas” virtuais onde temos o surgimento do fenômeno chamado “mineração virtual”: trabalhadores são pagos para colher recompensas virtuais, por aproximadamente 12 horas por dia, para jogadores profissionais que querem avançar fases nos jogos. Já quanto ao trabalho infantil, como não se sabe ao certo quem está

do outro lado da tela, as crianças podem ser enganadas e forçadas a trabalhar em troca de créditos para jogar *online*.

Por outro lado, a *Gig Economy* pode ter um relevante impacto na diminuição da discriminação no meio ambiente do trabalho, já que existe pouco contato pessoal, além da possibilidade de trabalhar em qualquer lugar do mundo, mesmo que se tenha alguma limitação física ou que se trate de um imigrante, por exemplo.

De acordo com o Relatório da OIT “Futuro do trabalho no Brasil: perspectivas e diálogos tripartites” (2018, p.18-19), estima-se que o número de desempregados no mundo inteiro chegue a mais de 201 milhões, e, no mundo marcado pela “Quarta Revolução Industrial”, o crescimento econômico segue aquém do esperado. Assim, a organização prevê que nos próximos anos a incapacidade sistêmica de criar empregos de qualidade e em números suficientes continuará, pois:

O atual sistema capitalista não apenas impõe relações de produção que potencializam a exploração do trabalhador ao limite do suportável, mas também tenta fazê-lo acreditar que seus direitos não passam de uma miragem, que foram ultrapassados pelo tempo. Assim, se não tem mais razão de combater, para quem organizar ou participar da luta – único caminho para a construção de alternativas coletivas para a superação do atraso é a construção de um novo tempo.

O trabalho 4.0 exige modelos de contratação flexíveis o suficiente para se ajustarem às mudanças na realidade do mercado, sem, contudo, serem sinônimos de precarização. O Brasil, por exemplo, como já foi explorado em tópico anterior, apresenta níveis muito altos de informalidade, e são justamente estes trabalhadores que se encontram totalmente desprotegidos, de forma que a proteção ao trabalho e até mesmo seu significado para os indivíduos, famílias e comunidades, não podem ser relevados a um segundo plano nos contratos da economia

do compartilhamento. Logo, faz-se necessário desenvolver uma nova forma de pensar os sistemas de proteção social, razão pela qual a partir deste momento o trabalho se ocupa em traçar standards mínimos para a “humanização” dos contratos da *Gig Economy*.

Um dos conceitos chaves do Acordo de Paris²³ (2015), é o mecanismo de “justa transição”, assim previsto: “tendo em conta os imperativos de uma transição justa da força de trabalho e a criação de trabalho decente e empregos de qualidade, de acordo com as prioridades de desenvolvimento nacionalmente definidas”. Com efeito, muito embora o referido acordo verse sobre mudanças climáticas, é possível utilizar a justa transição ao momento de passagem e intensas quebras de paradigmas que estamos vivenciando com a Quarta Revolução Industrial.

O pilar da justa transição é o diálogo social entre os empregadores e empregados através de seus sindicatos, e por vezes, do próprio governo em parceria com a comunidade. Para as empresas, trata-se de um processo de planejamento e implementação de esforços para aumentar a produtividade com sustentabilidade econômica, ambiental e social, de uma forma que retenha e desenvolva o trabalho, maximize os efeitos positivos para os trabalhadores e a comunidade local, aumentando, conseqüentemente, a sua capacidade comercial. Adaptando-se seus princípios²⁴, é possível chegar aqueles que envolvem uma justa transição pós Quarta Revolução Industrial.

23 Acordo de Paris é um tratado no âmbito da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre a Mudança do Clima, que rege medidas de redução de emissão dióxido de carbono a partir de 2020. O acordo foi negociado durante a COP-21, em Paris e foi aprovado em 12 de dezembro de 2015.

24 Os princípios foram adaptados do documento “JUST TRANSITION: A BUSINESS GUIDE” formulado pelo Just Transition Centre. Disponível em:

O primeiro standard é respeitar, proteger e promover os direitos humanos e de gênero, particularmente aqueles relacionados ao trabalho, pois são a base do diálogo social. As empresas devem adequar suas políticas internas e ter programas ativos que reconheçam, protejam e promovam os direitos humanos, nos moldes delineados pela Orientação oficial da ONU para responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos²⁵. Isto inclui a garantia a condições decentes e favoráveis de trabalho, o direito a ter uma remuneração digna, direito de se organizar coletivamente e negociar, até porque, de forma individual é muito difícil que os trabalhadores participem das discussões de maneira significativa.

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/just transition - a business guide.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/just_transition_-_a_business_guide.pdf).

25 Os Princípios Orientadores foram desenvolvidos pelo Representante Especial do Secretário- Geral das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, Prof. John Ruggie da Harvard Kennedy School, durante os seis anos de seu mandato na ONU, de 2005 a 2011. Os Princípios estão baseados nos três pilares do Quadro ‘Proteger, Respeitar e Reparar’ das Nações Unidas que o Prof. Ruggie propôs ao Conselho de Direitos Humanos em 2008. Os três pilares do Quadro são: o dever do Estado de evitar abusos aos direitos humanos por terceiros, incluindo empresas, através de políticas, regulamentos e julgamentos apropriados; a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos, o que significa realizara auditorias para evitar a infração dos direitos de outrém e abordar os impactos negativos com os quais as empresas se envolvem; a necessidade de maior acesso das vítimas a reparação efetiva, por meio de ações judiciais ou não. *In*: BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE. **Introdução aos princípios orientadores das nações unidas**. Disponível em: <<https://www.business-humanrights.org/pt/doc-introdu%C3%A7%C3%A3o-aos-princ%C3%ADpios-orientadores-das-na%C3%A7%C3%B5es-unidas>>

O segundo standard é garantir o diálogo social, em todas as fases de discussões estratégicas sobre ações que envolvam as aplicações da tecnologia na produção da empresa e seu monitoramento, entre os trabalhadores (inclusive os “parceiros”, que não possuem vínculo empregatício reconhecido) através de seus sindicatos, associações ou organizações e empresas. Uma possibilidade é a instauração de comitês conjuntos para gestão, com processos de nomeação e resultados transparentes. Além do diálogo com as partes acima delineadas, deve-se garantir uma consulta adequada, informada e contínua com as partes interessadas relevantes, particularmente as comunidades afetadas, ou, ainda, partes significativas de sua cadeia de fornecimento.

O terceiro standard é antecipar e planejar como a transição da mão de obra afetará os trabalhadores e suas comunidades, positivamente e negativamente. A ideia é fazer um planejamento que consista em criar alternativas para como os trabalhadores e suas comunidades enfrentarão os riscos que envolvem a Economia do Compartilhamento e a indústria 4.0.

O quarto standard é garantir e apoiar uma proteção social adequada e sustentável para o desemprego e para os “parceiros” da Economia do Compartilhamento. Enquanto a transição para uma economia 4.0 apresenta oportunidades para novos empregos decentes e maior inclusão social, algumas comunidades podem ser impactadas negativamente pela perda de emprego e com trabalhos que não garantem uma existência digna. Assim, a proteção social adequada, incluindo assistência médica, apoio à renda e serviços sociais, é fundamental para que uma proteção justa dê aos trabalhadores a segurança de que necessitam para se deslocar entre os empregos, setores e na busca para a requalificação e inserção no novo mercado.

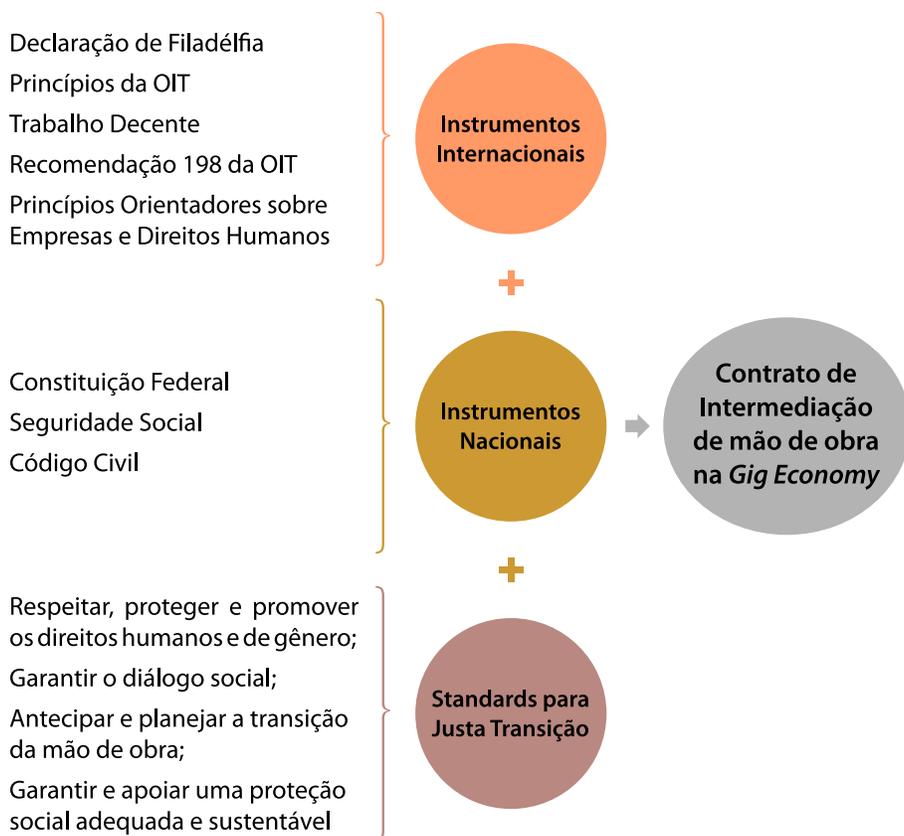
Neste ponto, destacamos que este é o standard mais importante e o foco principal do presente trabalho. Uma possibilidade que já vem sendo discutida é a criação de uma Renda Básica Universal (RBU), como forma de justiça social: se estão sendo produzidas riquezas coletivas

com propriedade intelectual, todo mundo deveria receber uma parte modesta dessa riqueza coletiva sob a forma de uma renda básica incondicional, consistente em um pagamento fixo e regular que todos os cidadãos, independentemente de estarem empregados, ou, do seu status social, receberiam do governo. Esta forma de transferência seria financiada por um imposto sobre os robôs, por exemplo, que estão sendo explorados.

É importante salientar neste ponto que no nosso ordenamento jurídico, a seguridade social é solidária, pois visa proteger as pessoas em momentos de necessidade. Assim, no mesmo escopo, mas, levando em conta a dificuldade em onerar ainda mais os Estados que já estão em crise, seria possível inserir nos contratos da *Gig Economy* um seguro cobrado do tomador de serviços para proteger o prestador de serviço em situações de risco, pessoal e social. “No entanto, que os governos devem pensar mais basicamente em como fortalecer o crescimento inclusivo: o escopo das reformas estruturais internas vai muito além de impostos de transferências” (SCHWAB; DAVIS, 2018, p. 59, 62).

Vale destacar que o ordenamento jurídico brasileiro não contempla, expressamente, ambas as medidas aqui descritas. Contudo, defendemos que tais iniciativas podem compor políticas públicas de proteção, a partir do esquema normativo que foi desenhado ao longo deste estudo, da seguinte forma:

FIGURA 1 - Modelo Protetivo para Contratos da Economia do Compartilhamento



Fonte: autoria própria

A figura acima esquematiza, em linhas gerais, o modelo protetivo para os contratos da economia do compartilhamento nos termos defendidos na presente dissertação. As bases para a proteção jurídica ao trabalho na *Gig Economy* são extraídas dos níveis internacionais, nacionais e dos standards para a justa transição.

Na primeira esfera, a dos instrumentos internacionais, destacamos a Declaração de Filadélfia (1944), que traz as ideias de que o trabalho não é mercadoria, a liberdade de expressão e de associação, enxerga a pobreza como perigo para a prosperidade e reforça o esforço internacional contínuo e consensual para a efetivação de uma justiça social. É o espírito de Filadélfia que alicerça o desenvolvimento do conceito de “trabalho decente” que deve perpassar todas as relações de trabalho contemporâneas, com base nos seus 4 objetivos estratégicos: respeito aos direitos no trabalho, promoção de emprego produtivo e qualificado, ampliação de proteção social e diálogo social. No mesmo norte, temos os 4 grandes princípios da OIT (2010), quais sejam: liberdade de associação e negociação coletiva, eliminação de trabalho forçado, abolição de trabalho infantil e de discriminação no ambiente de trabalho, que devem ser interpretados em conjunto com a Recomendação nº 198 da OIT (2006) que tem como enfoque o combate as relações de trabalho que escondam o verdadeiro status legal de empregado dos trabalhadores, excluindo, assim, de sua devida proteção. Finalmente, neste nível ainda é importante considerar os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos (2008), que tem como pilares: o dever estatal de evitar abusos aos direitos humanos, responsabilização corporativa de respeito aos direitos humanos, reparação efetiva de vítimas de violações.

Já no âmbito normativo do ordenamento jurídico brasileiro, apresentam-se 3 instrumentos aptos a proteção ao trabalho: a Constituição Federal, com relevo para a seguridade social, e o Código Civil. Quanto à Constituição Federal, esta já desde o seu artigo 1º está fundamentada na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, estabelecendo, entre outros fins, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Ou seja, o legislador, ao inter-relacionar logicamente valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana, conferiu ao trabalho e aos trabalhadores um tratamento jurídico peculiar, reiterando a solidariedade como dever

jurídico de âmbito coletivo. Então, não poderia ser de outra forma a instituição na Constituição de 88 do sistema da seguridade social, para a proteção ampla dos cidadãos contra os riscos sociais que podem gerar o desequilíbrio social. A solidariedade social constitucional acabou por ser irradiada nos diplomas normativos infraconstitucionais, e assim o próprio direito civil se “humanizou”, reconstruindo-se a partir do valor da pessoa humana, abrangendo a hipervulnerabilidade, na perspectiva de transcender a mera satisfação individual, a partir de dispositivos como a função social (art. 421, CC) e a boa fé objetiva integrativa e limitativa (art. 422, CC).

O último pilar é a utilização dos standards para uma justa transição, notadamente o quarto standard, que visa garantir e apoiar uma proteção social adequada e sustentável para os trabalhadores 4.0, o que já foi abordado neste tópico. Assim, diante deste arcabouço legal, questiona-se como é possível efetivar a proteção dentro dos contratos de intermediação de mão de obra advindos da *Gig Economy*?

A solução desenhada pelo presente trabalho é a inserção obrigatória de um seguro nos negócios jurídicos firmados com o intuito de utilizar-se de mão de obra. Este seguro seria composto de duas partes. A primeira, é a previsão de uma renda básica universal (RBU) nos moldes já explicitados acima. Essa modalidade se justifica, tendo em vista a volatilidade e insegurança dos contratos na economia do compartilhamento. Veja-se os motoristas do Uber, por exemplo, que podem ser descredenciados a qualquer momento pelo aplicativo, sem maiores explicações ou aviso prévio. A segunda é a previsão de um seguro *stricto sensu*, cobrado do tomador de serviços para proteger o prestador de serviço em situações de risco, pessoal e social, à exemplo de acidentes de trabalho, trabalho noturno, trabalho em regiões perigosas, etc.

É importante explicitar que a consequência lógica de não implementar estas formas de seguro, seria a objetivação do risco, ou seja, a atividade seria considerada imediatamente como uma atividade de

risco, caindo na regra geral da responsabilidade civil objetiva, nos moldes do parágrafo único do artigo 927 do Código Civil: “haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”

6 OBSERVAÇÕES FINAIS: o homem como medida da tecnologia

A obra questionou se o modelo tradicional de proteção ao trabalho, centrado na relação contratual de emprego detém a funcionalidade social exigida pelo ordenamento jurídico brasileiro para preservar a dignidade humana frente os novos arranjos econômicos oriundos da economia compartilhada.

Evidenciou-se a confirmação de que o modelo protetivo tradicional é incapaz de fornecer proteção ao trabalhador da nova economia, sendo necessária a construção de um modelo específico de proteção da dignidade humana a partir da solidariedade residente no direito constitucional e civil, de inspiração internacional.

O estudo iniciou remontando os pressupostos históricos que sublinharam a relevância do trabalho humano como atividade (re) criadora da própria construção individual. Com efeito, demonstrou-se as metamorfoses sofridas no mundo do trabalho da antiguidade até os dias atuais. A história do trabalho humano se confunde com a própria história humana, já que inicialmente era necessário caçar e produzir armas, inclusive, é o fato de ser orientado a um fim e ter objetivos e meios que o difere do instinto animal. Posteriormente, tivemos a servidão feudal, momento em que os trabalhadores eram submetidos as mais diversas restrições.

Foi o advento da vida moderna que trouxe uma exaltação ao trabalho produtivo, fruto do capitalismo manufatureiro. O trabalho passou, então, a ser fator de produção de riqueza e condição para que os indivíduos pudessem acessá-la. É nessa época que surgem duas categorias fundamentais: o proletariado e o salário. Com efeito, o trabalho subordinado e assalariado passa a ser a regra, sendo, inclusive, fonte de exclusão social para os desempregados.

Todavia, a fisionomia da classe trabalhadora de hoje não se identifica perfeitamente com a de outrora, e assume uma nova feição, tanto em decorrência de crises econômicas, como em decorrência da inserção das TICs nas cadeiras produtivas. Está-se, de fato, diante de uma fase de heterogenização, complexificação e fragmentação do mundo do trabalho em escala global, com conseqüente subproletarização do trabalho. Assim, presencia-se a ascensão de formas atípicas de trabalho, cada vez mais flexíveis, parcial, precário, terceirizado, subcontratado, etc, ao tempo em que se percebe o aumento das taxas de desemprego e crescimento da informalidade, no Brasil.

Em paralelo com as modificações no mundo do trabalho, percebeu-se a premente necessidade de se desenvolver um instrumento capaz de regular as operações econômicas: o contrato. Ressalte-se que o negócio jurídico começa a ganhar forma a partir das revoluções burguesas do século XVIII. Como a construção do modelo jurídico deveria se adequar a prática mercantil da época (*laissez faire laissez passer*), a primeira ideia que emerge deste paradigma contratual inaugural é a ideia de liberdade irrestrita de contratar e autonomia plena quanto ao conteúdo. O contraponto da liberdade contratual era a responsabilidade também ilimitada pelos compromissos assumidos. Não é ocioso destacar que o Código Civil Brasileiro de 1916, de cunho eminentemente patrimonialista, se alinhava perfeitamente com tais ideais.

Ocorre que a autonomia da vontade que abarcava a livre estipulação e a força obrigatória dos contratos não se compatibilizava com a possibilidade de uma das partes exercer poder sobre o outra, como acontece nas relações de trabalho, especialmente porque se está diante de uma relação jurídica eminentemente desigual, onde a liberdade para trabalhar é inexistente. Com efeito, sob o véu do liberalismo e da autonomia, dissimulava-se a falácia da vontade: com uma sociedade dividida em classes há profundas desigualdades

substanciais entre quem detêm riqueza e poder e contraentes que não dispõem senão de sua força de trabalho.

Era necessário repensar o modelo contratual em virtude das peculiaridades do mundo do trabalho e da identificação entre trabalho e trabalhador. No presente trabalho, partiu-se do pressuposto de que os contratos individuais de trabalho se distinguem dos contratos civis tradicionais por apresentarem uma tríplice dimensão: individual, coletiva e internacional.

A fim de harmonizar a problemática para manutenção do próprio sistema capitalista, construiu-se um arcabouço jurídico e teórico que justificasse a utilização dos contratos de trabalho. E a solução foi a invenção da dupla dimensão da relação de trabalho, a primeira individual e a segunda, coletiva, cuja ligação se dava pela esfera da solidariedade, através do laço econômico. É justamente a existência dessa nova dimensão que abre as portas para a regulamentação pública da proteção e para a autonomia coletiva.

As normas de proteção internacional ao trabalho também têm reflexos nos contratos individuais de trabalho e isso se dá principalmente pelo papel normatizador da OIT. Destaque-se a ampliação significativa do papel do organismo após a Declaração de Filadélfia (1944) que atualizou os princípios fundamentais, garantindo, entre outras coisas, a impossibilidade de mercantilização do trabalho, bem como, a subordinação da organização econômica ao princípio da justiça social. Não é ocioso destacar que os Estados Membros da OIT, via de regra, devem cuidar da regulação do trabalho humano seguindo os modelos das Convenções Internacionais do Trabalho, o que gera uma maior qualidade na regulação das relações trabalhistas no mundo inteiro.

Para viabilizar a montagem da proposta de ampliação da proteção ao trabalho humano, procedeu-se ao estudo das origens do Estado Social e com ele do instituto do solidarismo, sua transformação de Estado de Providência (*Welfare State*) para Estado de Providência Ativo (*Workfare State*). Em síntese, operou-se a passagem de um Estado que

associava o bem-estar social a direitos, para outro, cujas políticas estão condicionadas ao mérito, a imposição do trabalho, ou seja, programas de trabalho obrigatórios para indivíduos que recebem assistência social.

O século XX trouxe consigo um modelo novo de relacionamento entre os seres humanos, baseado na solidariedade social, em decorrência das trágicas experiências vivenciadas ao longo da Segunda Guerra Mundial, o que reflete sobremaneira no direito. A força motriz da proteção ao trabalho são os direitos humanos que muito embora tenham ganhado em universalidade, por meio das Cartas internacionais, se efetivam dentro de um território, e isto se dá a partir da positivação em Constituições, amoldando-os às realidades locais. Todavia, não é ocioso destacar que a mera positivação constitucional não garante, por si só, que os direitos humanos se tornem realidades jurídicas efetivas. Neste ponto, também merece relevo a horizontalização dos direitos humanos, já que, muito embora tenham nascido para garantir a proteção dos cidadãos contra o Estado, são perceptíveis os efeitos diretos dos direitos fundamentais nas relações jurídicas entre particulares. É justamente dessa forma, que se justifica a compatibilização entre o papel do direito civil e dos direitos fundamentais constitucionalmente garantidos.

Dentro do texto constitucional brasileiro, o princípio da solidariedade tem implicações claras como no valor social do trabalho, na dignidade da pessoa humana e livre iniciativa. A nossa Constituição, em artigo 1º o seu fundamento na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, e complementa a formação de um Estado Democrático de Direito ao prescrever os objetivos da República Federativa, no art. 3º, I, estabelece, entre outros fins, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Ainda no mesmo art. 3º, no inciso III, há uma outra finalidade a ser atingida, que melhor define a anterior: a erradicação da pobreza e da marginalização social e a redução das desigualdades sociais e regionais. Assim, a Lei Maior elevou a dignidade da pessoa humana ao posto máximo do ordenamento jurídico, apreciando o homem a partir de sua inserção no

meio social, inclusive, subordinando a ordem econômica a tais ditames. Também é reflexo do princípio da solidariedade o nosso sistema de seguridade social.

O fato é que nosso ordenamento jurídico, da forma como se põe atualmente, notadamente quanto a proteção ao trabalho humano, calcado no modelo do contrato de trabalho clássico, onde se analisa se a relação do mundo fático se amolda aos seus requisitos (não eventualidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade), se mostra incapaz de garantir a proteção jurídica necessária. Isto porque, estamos diante de um novo *turning point* que tem quebrado todos os paradigmas do mundo que conhecemos: A Quarta Revolução Industrial, decorrência da interação entre homem e tecnologia. Ela representa a fusão das tecnologias e sua interação através dos domínios físico, digital e biológico, o que pode gerar três desafios iminentes: exclusão, externalidades negativas e desempoderamento.

No mundo do trabalho, esta Revolução pode ser sentida tanto pelo desaparecimento das ocupações na forma como as conhecemos, quanto a criação de novos bens e serviços que requerem a criação de novas funções. Some-se a este quadro, a precarização dos postos de trabalho existentes, baseados em carga horária flexível, contratos temporários, e uma falaciosa autonomia e flexibilização cumulada com a ausência de mecanismos de proteção social. Eventualmente, os cidadãos de todo o mundo terão que desenvolver novas habilidades, criativas e inovadoras para lidar com o novo mundo 4.0.

A Economia do Compartilhamento, ou *Gig Economy*, foco do presente estudo, é uma das manifestações da Quarta Revolução Industrial. Trata-se de um modelo de negócios que surgiu com um ideário positivo de partilhar e democratizar bens e serviços, através de uma plataforma online, sob demanda. Segundo esse novo paradigma mercadológico a relação é tríplice: duas pessoas são colocadas em contato através de um terceiro (geralmente um aplicativo ou plataforma) para completar uma troca.

Todavia, hoje é perceptível que há divergências e contradições quanto a tal modelo, e um dos reflexos é a forma como o Judiciário tem se mostrado dubitativo quanto aos contratos dos prestadores de serviço da Economia do Compartilhamento, no mundo inteiro. Exemplificou-se, a partir do Uber, que as empresas digitais subvertem sistematicamente os requisitos da relação de emprego, e, por tal razão, enquanto determinados Tribunais entendem que o objeto do contrato é conectar quem necessita da condução com quem fornece transporte, outros entendem que seria o transporte de passageiros, interpretação que afeta sobremaneira a análise da própria relação jurídica, se seria de trabalho (autônoma) ou de emprego (subordinada). Isto, além de causar uma instabilidade sistêmica, leva os trabalhadores a um limbo de proteção social, deixando-os desamparados, por conseguinte, não cumprindo os objetivos constitucionais.

Assim, evidenciou-se a necessidade de traçar um novo modelo protetivo que atendesse as expectativas e anseios dos trabalhadores da economia 4.0. O primeiro pressuposto assumido para tanto foi que é o elemento causal que permite colocar freios à liberdade individual. No caso dos contratos envolvendo a mão de obra pós Quarta Revolução Industrial, deve ser levado em consideração que se faz um contrato de prestação de serviços sem vínculo empregatício, em decorrência de uma situação estabelecida no mercado, mas que a causa deste pacto é análoga de um contrato formal, qual seja, a dação da força de trabalho, de forma subordinada, embora, tênue, o que enseja, uma proteção jurídica diferenciada para os contratos da era digital. O outro pressuposto é que com a funcionalização contratual, a liberdade de contratar e a autonomia privada deixam de ser poderes, para serem instrumentos de uma política econômica do Estado, na defesa e proteção dos vulneráveis. Além disso, encarando o Direito do Trabalho como técnica que humaniza técnicas e tomando em conta que o Direito Civil se humanizou e se reconstruiu segundo o valor da pessoa humana, é possível e até desejável o diálogo entre estes ramos e o seu reencontro

diante dos novos fundamentos contratuais civilistas, considerando as transformações econômicas e sociais que redesenham o mundo laboral.

É premente a necessidade de encontrar novas rotas e óticas a fim de ampliar a garantia à proteção ao trabalho. Perceber o conceito de empregado com base na vinculação a um contrato de trabalho é insuficiente para a garantia da eficácia da tutela laborista num cenário de crises e avanços tecnológicos. Assim, elaborou-se um novo modelo protetivo voltado para os contratos de intermediação de mão de obra na economia do compartilhamento, revisitando as 3 dimensões anteriormente delineadas: a individual, a coletiva e a internacional, que passam a ser consideradas: os instrumentos internacionais (Declaração de Filadélfia, Princípios da OIT, o conceito de Trabalho Decente, a Recomendação 198 da OIT e os Princípios Orientadores sobre empresas e Direitos Humanos); os instrumentos nacionais (Constituição Federal, Sistema de Seguridade Social e Código Civil), bem como os *standards* para uma Justa Transição (respeitar, proteger e promover os direitos humanos e de gênero, garantir o diálogo social, antecipar e planejar a transição da mão de obra, garantir e apoiar uma proteção social adequada e sustentável) , pressupostos extraídos do mecanismo de Justa Transição constantes do Acordo de Paris.

A efetivação do modelo dentro dos contratos da *Gig Economy* se dá a partir da inserção obrigatória de um seguro nos negócios jurídicos de prestação de serviços, composto pela previsão de uma renda básica universal (RBU), que se justificaria tendo em vista a volatilidade e insegurança dos contratos na economia do compartilhamento, e, de outro lado, pela previsão de um seguro *stricto sensu*, cobrado do tomador de serviços para proteger o prestador de serviço em situações de risco, pessoal e social. A consequência lógica da ausência de implementação de tais medidas, seria a objetivação do risco, ou seja, a atividade seria considerada imediatamente como uma atividade de risco, caindo na regra geral da responsabilidade civil objetiva. Por mais

que teime a tecnologia, o homem ainda permanece sendo, no dizer de Protágoras de Adbera, a medida de todas as coisas.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2006.

ALVES, A. C. **Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista**. São Paulo: LTr, 2004.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho: ensaios sobre a metamorfose e a centralidade no mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006.

_____. **Os sentidos do trabalho** – ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 3ª ed. São Paulo: Boitempo, 1999, p. 209.

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

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 11ª Ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2011.

_____. Trabalho, obra, Ação Tradução Adriano Correia. **Cadernos de Ética e Filosofia Política**, São Paulo, n. 7, v. 2, 2005.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed São Paulo: LTr, 2016

BARBAGELATA, Héctor – Hugo. **O particularismo do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

BAUMAN, Zygmunt; BORDONI, Carlo. **Estado de crise**. Rio de Janeiro: Zahar, 2016.

BETTI, Emilio. **Teoria geral do negócio jurídico**. Campinas: Servanda Editora, 2008.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Recurso Ordinário nº0011359-34.2016.5.03.0112.

_____. Tribunal Regional Federal (2. Região). Recurso ordinário nº 1000123-89.2017.5.02.0038.

BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE. **Introdução aos princípios orientadores das nações unidas**. Disponível

em: <<https://www.business-humanrights.org/pt/doc-introdu%C3%A7%C3%A3o-aos-princ%C3%ADpios-orientadores-das-na%C3%A7%C3%B5es-unidas>> Acesso em: 02 out. 2018.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1992.

BRESSER – PEREIRA, Luiz Carlos. Teoria novo - desenvolvimentista: uma síntese. *In: Cadernos do desenvolvimento*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 19, jul.-dez. 2016.

BULGUERONI, R. “O. Trabalho autônomo dependente: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira”. *In: MANNRICH, N; FERNANDES, R. F. (Coord). Temas contemporâneos de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2016.

_____. O. “Trabalho autônomo dependente: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira”. 2011. 244f. Dissertação de mestrado. Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo (USP), São Paulo.

CANOTILHO, J.J Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. Coimbra: Almedina, 2003.

CAPPELLETTI, Mauro. **Juízes legisladores?** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1999.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2016.

CECATO, Maria Aurea Baroni. **A relativa relevância da Declaração de 1998 da OIT para a definição dos direitos humanos do trabalhador**. *In: Revista Prim@ Facie*, v. 5, 2006.

_____; SILVA, Paulo Henrique Tavares da. Reflexões acerca do contrato como operação econômica e de sua importância para o direito do trabalho contemporâneo. *In: MANGARELLI, Cristina; CECATO, Maria Aurea Baroni (Coord.). Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II* [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UdelaR/Unisinos/URI/UFSM /Univali/UPF/FURG.

- Florianópolis: CONPEDI, 2016, p. 103-123. Disponível em: < http://www.conpedi.org.br/publicacoes/9105o6b2/s886s49b/MFUeYg_k50RIDs176.pdf>. Acesso em 18.out. 2017.
- CRETELLA JR; J. **Curso de direito romano**. Rio de Janeiro: Forense, 1985.
- COSTAS DOUZINAS. **O fim dos direitos humanos**. São Leopoldo: Unisinos, 2009.
- CUNHA, Wladimir Alcibiades Marinho Falcão. **A revisão judicial dos contratos e a evolução do direito contratual**. 2004. 204f. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), Recife/PE.
- DEEMING, Christopher. Foundations of the Workfare State – reflections on the political transformation of the Welfare State in Britain. **Social Policy & Administration**. Vol. 49, n.7, December, 2015.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2017.
- _____. **Curso de direito do trabalho**. 15 Ed. São Paulo: LTr, 2016.
- DE STEFANO, Valerio. **The rise of the <<just – in – time workforce>>: On-demand work, crowdwork and labour protection in the <<gig-economy>>**. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour relations and working conditions branch. Geneva: ILO, 2016
- DUGUIT, Léon. **Fundamentos do direito**. São Paulo: Martins Claret, 2009.
- DUPAS, Gilberto. **Economia global e exclusão social: pobreza, emprego, estado e o futuro do capitalismo**. 3 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2001.
- ECKHARDT, Giana M.; BARDHI Fleura. The Sharing Economy Isn't About Sharing at All. **Harvard Business Review**. Jan. 2015.
- EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária**. São Paulo: Boitempo, 2016.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2010.

ERVING, Ellyn E. **The sharing economy**: exploring the intersection of collaborative consumption and capitalism. Claremont Colleges: scripps senior theses, paper 409, 2014.

EUROPEAN COMMISSION. Directorate-General of Communications Networks, Content and Technology. **International Digital Economy and Society Index 2018**: Final Report, 2018.

FABRELLAS, Anna Ginès. Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo el caso de Amazon Mechanical Turk. **Revista Derecho Social y Empresa**. Espanha, n. 6, 2016.

FARIA, José Eduardo (Org). **Direitos humanos, direitos sociais e justiça**. São Paulo: Malheiros, 2005.

FEITOSA, Maria Luiza Alencar Mayer. Humanização do direito civil constitucional ou por um direito civil social. Lineamentos introdutórios. *In*: **Revista de Direito Civil Contemporâneo**: RDCC, São Paulo, v. 4,n.11, abr./jun, 2017.

GOODWIN, Tom. **The battle is for the customer interface**. 2015. Disponível em: <<https://techcrunch.com/2015/03/03/in-the-age-of-disintermediation-the-battle-is-all-for-the-customer-interface/>>

GORZ, André. **Metamorfoses do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Annablume, 2007.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na constituição de 1988**. São Paulo: Malheiros, 2000.

HAMARI, Juho; SJÖKLINT Mimmi; UKKONEN Antti. The sharing economy: why people participate in collaborative consumption. **Journal of the association for information, science and technology**, 2015.

HUJSAK, Jonathan. The fourth industrial revolution: factors of production misalignment on a global scale. *In*: **Cost Management**, september/october 2016.

IBGE. **PNAD Contínua trimestral**: desocupação cresce em 12 e fica estável em 15 UFs no 1º trimestre de 2020. Disponível em : <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27707-pnad-continua-trimestral-desocupacao-cresce-em-12-e-fica-estavel-em-15-ufs-no-1-trimestre-de-2020> Acesso em: 26 de junho de 2020.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO). 2015. Governing Body, 323rd Session (Geneva, 12-27 March), **Conclusions of the Meeting of Experts on Non – Standard Forms of Employment**. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_354090.pdf

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO). **Ilo declaration on fundamental principles and rights at work and its follow-up**. 2010.

JUST TRANSITION CENTRE. **The B team**. Disponível em: < https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/just_transition_-_a_business_guide.pdf> Acesso em: 04 set. 2018.

KATZ, Vanessa. **Regulating the sharing economy**. In: Berkeley Technology Law Journal. Article 18. Volume 30. Issue 4 Annual Review 2015.

KEROUAC, Jack. **On the road** – pé na estrada. Digital Source: 2016

LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos**: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

LEME, Murilo Oliveira. Retrospectiva da evolução da automação na indústria. In: STEVAN JR., Sergio Luiz; LEME, Murilo Oliveira; SANTOS, Mauro Max. **Indústria 4.0**: fundamentos, perspectivas e aplicações. São Paulo: Érica, 2018.

MARX, Karl. **Manuscritos econômicos – filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2010.

_____. **O capital** – livro 1 (o processo de produção do capital). São Paulo: Boitempo, 2013.

MATTIETO, Leonardo. O direito civil constitucional e a nova teoria dos contratos. In TEPEDINO, Gustavo (coord). **Problemas de direito civil constitucional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

MELEU, Marcelino; MASSARO, Alessandro Langlois. O papel da O.I.T frente aos desafios do mercado. *In: Revista Direito & Práxis*, Rio de Janeiro, Vol. 08, N. 3, 2017.

MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. Contrato de locação de serviços, contrato de prestação de serviços e contrato de trabalho: um retorno às origens? *In: TEPEDINO, Gustavo; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana; DELGADO, Gabriela Neves (Coord.). Diálogos entre o direito do trabalho e o direito civil*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Na medida da pessoa humana: estudos de direito civil constitucional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

MOSER, Liliane. A nova geração de políticas sociais no contexto europeu: workfare e medidas de ativação. A questão social e as transformações das políticas sociais: resposta do Estado e da sociedade civil. *Revista Katálysis*, Santa Catarina, v.14, n. 1, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Curso de direito do Trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Flavia de Paiva Medeiros de; CECATO, Maria Áurea Baroni. **Trabalho decente e emprego verde: uma análise à luz do caráter pluridimensional da sustentabilidade**. *In: Revista direito e sustentabilidade*, Curitiba, v. 2,n.2, jul/dez 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendación 198 sobre la relación de trabajo**. 2006.

_____. **Documentos fundamentais da OIT**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/constitucao.pdf>>. Acesso em: 14 nov. 2018.

- _____ **Futuro do trabalho no Brasil:** perspectivas e diálogos tripartites (2018), p. 18-19. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_626908.pdf> Acesso em 28 nov 2018.
- _____ **Trabalho decente.** Disponível em < <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>; Acesso em: 26 nov. 2018.
- _____ **História da OIT.** Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 11 nov. 2018
- PECK, Jamie. **The rise of the workfare state.** Kurswechsel, no. 3, 2003, p.75-86.
- PEREIRA, Amazoneida Potyara. A questão social e as transformações das políticas sociais: resposta do Estado e da sociedade civil. **Revista Ser social**, Brasília, n. 6, 2000.
- PERLINGIERI, Pietro. **Perfis do direito civil:** introdução ao direito civil-constitucional. 3ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.
- RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho:** história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr Editora, 2012.
- REGALO, Henrique Hallak; CARNEIRO, Luís Inácio. A nova sociedade digital e os desafios em relação às leis. **Revista Linguagem.** São Carlos, v. 20, 2012.
- RIPERT, Georges. **A regra moral nas obrigações civis.** Campinas: Bookseller, 2000.
- ROPPO, Enzo. **O contrato.** Coimbra: Almedina, 2009.
- RULLI NETO, Antonio. **Função social do contrato.** São Paulo: Saraiva, 2011.
- SANTIAGO, Murilo Carvalho. Considerações sobre o contrato coativo. *In: Revista da faculdade de direito da UFMG*, Belo Horizonte, v. 27, n.21, mai, 1979.

SCHWAB, Klaus. **La Cuarta Revolución Industrial**. Bogotá: Foro Económico Mundial/ El Tiempo Casa Editorial, 2016. [ebook – kindle version].

SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicolas. **Aplicando a quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2018.

SILVA, Paulo Henrique Tavares da Silva. **Valorização do trabalho como princípio constitucional da ordem econômica brasileira: interpretação crítica e possibilidades de efetivação**. Curitiba: Juruá Editora, 2003.

SOARES, Ana Carolina Trindade Soares. A constitucionalização do direito dos contratos no contexto das transformações do direito e do estado. *In*: EHRHARDT JR., Marcos (coord.). **Os 10 anos do Código Civil** – evolução e perspectivas. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2012.

SUNDARARAJAN, A. **The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism**. Massachusetts: The MIT Press, 2016. [ebook – kindle version]

SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia**. Porto Alegre: Sulina, 2014.

_____, **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

_____, **Homo juridicus: ensaio sobre a função antropológica do direito**. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

SUSSKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2000.

TELLES JR., Rudy. **Digital matching firms: a new definition in the “sharing economy” space**. U.S. Department of Commerce Economics and Statistics Administration Office of the Chief Economist, 2016.

TEPEDINO, Gustavo. Premissas metodológicas para a constitucionalização do direito civil. *In*: **Temas de direito civil**. 3. Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

THEODORO JR, Humberto. **O contrato e sua função social: a boa-fé objetiva no ordenamento jurídico e a jurisprudência contemporânea**. Rio de Janeiro: Gen Método, 2014.

TOSCANO DE BRITO, Rodrigo. **Equivalência material dos contratos civis, empresariais e de consumidor**. São Paulo: Saraiva, 2007.

VENOSA, Silvio de Salvo. Direito Civil: parte geral. 12 ed., v1. São Paulo: Atlas, 2012.

VIANNA, Segadas. Antecedentes históricos. In. SUSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. 16ª. Ed. São Paulo: LTr, 1996

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3ed. São Paulo: LTr, 2005.

WOOD JR., Thomaz. Fordismo, Toyotismo e Volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. *In: Revista de Administração de Empresas*, vol.32 no.4 São Paulo Sept./Oct. 1992.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Future of Jobs**. WEF, Related Reports, 2018. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf. Acesso em: 14 nov 2018.

U Este livro foi diagramado
pela Editora UFPB em 2020,
utilizando a fonte Myriad Pro.

