

1 INTRODUÇÃO

Uma das transformações mais proeminentes no mundo do trabalho durante a última década é o surgimento de plataformas de trabalho digital e mesmo a possibilidade de conexão que o trabalho digital traz ao empregado que utiliza celulares e conexão com a internet. Algumas dessas plataformas de mão de obra digital são web-based (termo utilizado em referência a sistemas que podem ser operados a qualquer hora e em qualquer lugar, desenvolvidos totalmente em plataforma WEB/Internet), disponibilizando tarefas para uma multidão de trabalhadores ou atribuindo o serviço diretamente a indivíduos. Nesse tipo de plataforma, o trabalho é dividido em microtarefas que são “leiloadas” entre os trabalhadores cadastrados na plataforma. Outras plataformas de mão de obra digital são local-based (baseadas em localização) ou app-based (baseada em aplicativo), em que a maioria das tarefas é dada a indivíduos. Serviços de transporte (como Uber¹ e Cabify²), limpeza (como a Parafuzo³) e entregas (como a ifood⁴) são exemplos de plataformas de trabalho digital.

No desempenho de suas atividades, o trabalhador interage com a tecnologia, e em algumas situações suas atividades laborais só são executadas em razão da existência dessa tecnologia, que pode trazer flexibilização de direitos e desestruturação do mundo do trabalho. É preciso desenvolver estratégias para adaptar o âmbito de aplicação da legislação laboral de modo a refletir as condições de um mundo do trabalho digital. Diante dessa realidade, questiona-se se o Direito Internacional seria uma das formas para garantir a proteção normativa do trabalhador. Nesse sentido, o objetivo do presente trabalho é identificar em que medida a Constituição da OIT é atual, no presente cenário, e se ela é um vetor de proteção ao trabalhador, no paradigma da fraternidade no mundo do trabalho.

¹ Para mais informações sobre a plataforma Uber, acesse: <https://www.uber.com/br/pt-br/>.

² Para mais informações sobre a plataforma Cabify, acesse: <https://cabify.com/pt-BR>.

³ A Parafuzo disponibiliza, por meio de seu sítio na internet ou aplicativo para smartphones, um canal de intermediação para contratação de serviços de manutenção e reforma de espaços residenciais e comerciais, incluindo serviços de limpeza, pintura, elétrica e hidráulica, prestados por terceiros inscritos no banco de credenciados da plataforma. Vide o anexo B desta dissertação para mais informações sobre a plataforma, ou acesse: <https://parafuzo.com/termos-de-uso>.

⁴ A ifood é uma plataforma que conecta restaurantes, clientes e entregadores. O usuário seleciona um restaurante e faz seu pedido. O restaurante recebe o pedido e prepara a refeição. O trabalhador digital, nesse caso o entregador, recebe o aviso para transportar a refeição do restaurante até o cliente usuário do aplicativo. Para mais informações sobre a plataforma ifood, acesse: <https://www.ifood.delivery/br/sobre>.

2 DIGITALIZAÇÃO DO TRABALHO

O trabalho relacionado com a digitalização é “[...] o trabalho em plataformas, a economia colaborativa, o trabalho integrado, que origina uma mudança de valores e de novos compromissos sociais” (MOREIRA, 2018, p. 192). Novas realidades no mundo do trabalho envolvem conceitos da indústria 4.0, da economia do compartilhamento, da *gig economy* e da plataformização do trabalho. Essas mudanças de paradigma produtivo se expressam no termo *digitalização*.

Hoje é possível notar o surgimento de uma nova onda de avanço tecnológico, a indústria digital. Em 2012 inicia-se na Alemanha o movimento que forneceria os contornos do que seria a quarta revolução industrial, também conhecida como Indústria 4.0. Esse nome foi dado pelo governo alemão para o desenvolvimento do seu programa de fábricas inteligentes, versáteis e eficientes, apoiadas na computação, na automação e na conectividade (OLIVEIRA NETO, 2018, p. 26).

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

Em um mundo conectado e repleto de computadores, a produção de pequenos lotes de produtos personalizados reduz distâncias, estoques e custos de produção e gestão. Não é preciso montar grandes fábricas, pois a produção pode ser descentralizada, e células isoladas operam como uma rede integrada, automatizada e com fluxo de produção otimizado, aumentando a eficiência e mudando a relação entre fornecedores, produtores e clientes.

As novas tecnologias estão permitindo grandes ganhos de produtividade e enorme dinamismo em toda a cadeia de produção. A gestão de estoque e a logística de distribuição são agora mais ágeis e eficientes, o que demanda trabalhadores mais qualificados, capazes de utilizar essas tecnologias e ainda criar outras soluções. A indústria 4.0 é um sistema autônomo, em que há eliminação da centralização do planejamento, do controle, das decisões que são ligadas ao consumo. Trata-se de uma iniciativa de orientação das políticas industriais

em que a indústria passa a se comunicar entre si, como se verifica pela Internet das Coisas⁵. As coisas, os objetos, as pessoas, os processos, todos se comunicam com uma certa autonomia.

Segundo a agenda brasileira para a Indústria 4.0⁶, a quarta revolução industrial se caracteriza por um conjunto de tecnologias que permitem a fusão do mundo físico, digital e biológico, como a Manufatura Aditiva, a Inteligência Artificial, a Internet das Coisas, a Biologia Sintética e os Sistemas Ciber-Físicos. Essas tecnologias representam um salto evolutivo em termos de automação. As novas máquinas e robôs podem ser ainda mais integrados, é como se conversassem entre si, dando seguimento às operações sem a participação dos trabalhadores. Tudo pode ser comandado por computadores que, até mesmo, conectam a produção de uma fábrica com outra, em diversos lugares e até mesmo países diferentes. É possível integrar completamente uma enorme cadeia de produção, em que cada empresa produz uma parte específica de um produto, como as peças de um avião, por exemplo. Para tanto, são necessárias redes de comunicação sem fio e entre máquinas, a digitalização da informação, o desenvolvimento de sensores, robôs inteligentes, impressoras 3D, coleta e análise de uma vasta quantidade de dados (*big data*) e a computação em nuvem⁷. Os novos robôs autônomos realizam serviços complexos, mais flexíveis e cooperativos.

⁵ A Internet das Coisas é um conceito que abrange a conexão de máquinas, produtos, sistemas e pessoas por meio da internet, que interagem e se integram permitindo a união e análise de dados de toda a cadeia de interação. Logo, a IoT possibilita identificar problemas de forma antecipada, permitindo processos mais rápidos, flexíveis e eficientes para a produção de bens de alta qualidade a custos reduzidos (RIFKIN, 2016, p. 25).

⁶ A Agenda brasileira para a Indústria 4.0 assim conceitua as novas tecnologias: (1) Manufatura Aditiva ou Impressão 3D é a adição de material para fabricar objetos, formados por várias peças, constituindo uma montagem; (2) Inteligência Artificial é um segmento da computação que busca simular a capacidade humana de raciocinar, tomar decisões, resolver problemas, dotando softwares e robôs de uma capacidade de automatizarem vários processos; (3) Internet das Coisas representa a possibilidade de que objetos físicos estejam conectados à internet podendo assim executar de forma coordenada uma determinada ação; (4) Biologia sintética é a convergência de novos desenvolvimentos tecnológicos nas áreas de química, biologia, ciência da computação e engenharia, permitindo o projeto e construção de novas partes biológicas tais como enzimas, células, circuitos genéticos e redesenho de sistemas biológicos existentes; (5) Sistemas Ciber-Físicos sintetizam a fusão entre o mundo físico e digital, dentro desse conceito, todo o objeto físico (seja uma máquina ou um linha de produção) e os processos físicos que ocorrem, em função desse objeto, são digitalizados (MINISTÉRIO DA INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS).

⁷ A computação em nuvem não se resume a arquivos que podem ser armazenados na internet. Trata-se da utilização de grandes servidores, que ficam fora das empresas, para processar todo tipo de dados, inclusive para controlar máquinas e equipamentos. Dados da máquina, que antes ocupavam espaço da memória do computador e limitavam suas funcionalidades, são cada vez mais mobilizados para a nuvem, dando agilidade e versatilidade à produção. Os funcionários, fornecedores e clientes da empresa podem acessar em tempo real todas as informações, o que aumenta a eficiência dos processos de gestão e de produção. No entanto, em operações conectadas nessa escala, há muitos riscos ligados à quebra de segurança (a exemplo de hackers e espionagem industrial), pois todos os dados estão na internet. Logo, a segurança cibernética é uma grande preocupação da indústria 4.0.

A indústria 4.0 é o cenário da chamada *gig economy*, em que de um lado temos trabalhadores e, de outro, empresas que contratam estes trabalhadores para atividades pontuais. A *gig economy* abrange duas formas principais de trabalho: *crowdwork* e o trabalho sob demanda via aplicativos (STEFANO, 2016, p. 1). O *crowdwork* é o trabalho prestado mediante intermediação da mão de obra *online*, refere-se à fragmentação da prestação de serviços em diferentes atividades, cada qual realizada por um trabalhador diferente (ZIPPERER e VILLATORE, 2018, p. 137). Dessa forma, a conclusão do serviço depende de uma série de tarefas desenvolvidas por diferentes profissionais, não necessariamente oriundos da mesma empresa. Ocorre a descentralização produtiva, em que as empresas dedicam seu negócio à criação de uma plataforma virtual para conectar clientes potenciais com uma pessoa individual que realize a prestação de serviço demandada” (SIGNES, 2015, p. 3-4).

No *crowdworking*, por meio de plataformas da internet, as empresas oferecem trabalho (*crowdsourcing*), que podem ser assumidos por membros registrados da plataforma, os *crowdworkers*. Pode tratar-se de microtarefas, como produção de texto ou categorização de dados, mas também de tarefas de vulto, como programação. As empresas não necessitam mais de trabalhadores fixos, então buscam na rede social soluções a baixo custo, como os *crowdworkers*, que podem trabalhar como quiserem, em qualquer lugar e a qualquer hora.⁸

Conceituado o *crowdworking*, há se se estabelecer a diferenciação com o teletrabalho. Conforme ressaltam Zipperer e Villatore,

[No] teletrabalho, por definição, o contrato entre contratante e contratado se dá de forma direta, seja mediante subordinação ou não, naquele [*crowdworking*] há a intermediação de uma plataforma *on line* que permite inclusive, que ambos sequer deixem de ser identificados ou tenham contato direto (no caso do *crowdworking on line*). (ZIPPERER e VILLATORE, 2018, p. 137)

O trabalho sob demanda via plataformas canaliza a prestação de serviços por meio de aplicativos gerenciados por empresas, as quais intervêm nos padrões de qualidade de serviço e na seleção e gestão da força de trabalho (STEFANO, 2016, p. 3). É o exemplo de aplicativos que oferecem serviço de transporte (como Uber e Cabify), limpeza (como a Parafuzo) e entregas (como a ifood). Diante dessa nova realidade, o Direito deve buscar entendimentos e

⁸ Um exemplo de *crowdworking* no Brasil é o Crowdrío, uma iniciativa da Telefonica OpenFuture e do Parque Tecnológico da UFRJ que visa estimular o desenvolvimento de novos negócios de base tecnológica, oferecendo suporte para que ideias virem empreendimentos por meio da cooperação e inovação conjunta.

soluções coerentes com a inovação e, acima de tudo, garantidoras da dignidade do ser humano imerso nesse contexto.

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

A digitalização é, sem dúvida, uma das evoluções mais dinâmicas do nosso tempo, na qual as oportunidades e riscos se entrelaçam estreitamente. [...] Até à data, não se conhecem completamente os efeitos que esta evolução tem no emprego, nem é possível prevêê-los com precisão. Por conseguinte, têm aumentado os receios quanto à diminuição das taxas de emprego, ao mesmo tempo que continua a haver uma inadequação das competências nos mercados de trabalho da UE. Nesta situação, é essencial que haja uma colaboração construtiva e uma maior sensibilização dos principais intervenientes, ou seja, os governos e os parceiros sociais. (COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU, 2016, p. 1)

A digitalização do trabalho com o uso das novas tecnologias tem efeitos positivos na vida do trabalhador, como permitir horários de trabalho flexíveis. As ferramentas de comunicação à distância permitem, inclusive, a prestação de serviços de forma não presencial, como o teletrabalho, em que “[...] o escritório tradicional cede espaço ao escritório virtual, e ao trabalhador propicia-se a ampla oportunidade de trabalhar em qualquer parte do mundo [...]” (BELMONTE, 2014, p. 20). A digitalização promete impulsionar a produtividade podendo gerar um “dividendo da digitalização”, mas também pode provocar a redução de oportunidades para trabalhadores com menor qualificação – ou mesmo a dispensa em razão da substituição da mão de obra por soluções tecnológicas, como robôs e inteligência artificial –, o que implica no aumento do desemprego e um aumento ainda maior da desigualdade social.

2.1 PLATAFORMA DIGITAL DE TRABALHO

A sociedade está se digitalizando, o que provoca uma transformação da economia. Surgem novos modelos empresariais vinculados a uma ideia de compartilhamento ou colaboração, em que plataformas digitais facilitam a troca de informações “e criam um mercado aberto para a utilização temporária de bens ou serviços, muitas vezes prestados por particulares” (COMISSÃO EUROPEIA, 2016, p. 3). A tendência de acumulação de bens e capital dá lugar, progressivamente, à tendência de acesso (em vez de propriedade) a bens, possibilitando o compartilhamento de recursos, ideia que permeia a linha de pensamento de Rifkin (2016, p. 20).

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

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

(i) os prestadores de serviços que partilham os ativos, os recursos, a disponibilidade e/ou as competências — podem ser particulares que oferecem serviços numa base esporádica («pares») ou prestadores de serviços que atuam no exercício da sua atividade profissional («prestadores de serviços profissionais»); (ii) os utilizadores desses serviços; e (iii) os intermediários que — através de uma plataforma em linha — ligam prestadores de serviços e utilizadores, facilitando as transações recíprocas («plataformas colaborativas»). (COMISSÃO EUROPEIA, 2016, p. 3)

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

As plataformas podem ser uma nova forma de prestação de serviço, geração de ocupação e renda. Esse modelo de economia colaborativa “gera novas oportunidades [...], podendo dar um importante contributo para a criação de empregos, de regimes de trabalho flexíveis e de novas fontes de rendimento”. No entanto, aspectos negativos também podem ser observados, como a diluição da distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria (MOREIRA, 2018, p. 195-196).

Scholz questiona o modelo de propriedade para a Internet trazido pela economia colaborativa e sugere as plataformas de cooperativismo. As plataformas de cooperativismo podem revigorar as verdadeiras cooperativas por meio da reorganização de espaços coletivos,

tornando a remuneração mais equânime entre os verdadeiros sócios, resgatando os princípios da liberdade e da igualdade. Para Scholz, o conceito de cooperativismo de plataforma tem três partes.: aceita-se a tecnologia da plataforma, mas revisa-se a noção de propriedade, de uma propriedade privada para uma propriedade social, o que leva a cooperativa a se organizar em bases solidárias, na qual o lucro privado não é visto como a meta exclusiva da atividade econômica. Com isso, os conceitos de propriedade, inovação e eficiência recebem um novo significado no cooperativismo de plataforma. (SCHOLZ, 2016, p. 22-23.)

Como exemplo de uma plataforma de cooperativismo, Scholz cita a cooperativa canadense Stocksy⁹, uma cooperativa de artistas para a formação de bancos de fotografias, que acredita no compartilhamento justo de lucros e na copropriedade. Com a da plataforma, os artistas possuem a copropriedade do site por meio do qual eles estão distribuindo suas criações. Os artistas se candidatam a membros da plataforma e, quando aceitos, licenciam imagens e recebem 50% da comissão de vendas, bem como uma divisão dos lucros no final do ano. Outro exemplo é a Loconomics¹⁰, uma cooperativa de profissionais autônomos que, por meio do aplicativo, ajudam outros profissionais a encontrarem clientes, sem a necessidade de intermediários. A Loconomics é uma plataforma de propriedade compartilhada, todo profissional cadastrado no aplicativo tem direito a voto na eleição do conselho da empresa. Ainda, os lucros gerados pela plataforma Loconomics são distribuídos entre os profissionais cadastrados, proporcionalmente à sua participação na geração de lucros.

As facilidades proporcionadas pelo uso das tecnologias para o trabalho são evidentes, porém nem todos os efeitos são positivos. Delgue (2018, p. 15) cita alguns impactos negativos, como a exigência de produtividade e o prolongamento de horário, consequências da possibilidade de conexão instantânea e disponibilidade ininterrupta do trabalhador. Ainda, o emprego das tecnologias pode abrir caminho para a informalidade, visto a incerteza sobre a classificação dessa nova massa de trabalhadores de plataforma em relação ao trabalho subordinado ou autônomo.

Rifkin (2016, p. 159) aponta outra consequência que parece estar ocorrendo em razão do emprego das tecnologias: a desvinculação entre produtividade e emprego. Na opinião do autor, o aumento da produtividade está representando a eliminação (parcial) do emprego, cuja consequência possível é o fim da mão de obra em massa assalariada no setor de manufatura e

⁹ Para mais informações sobre a Stocksy, acesse: <<https://www.stocksy.com/service/about>>.

¹⁰ Para mais informações sobre a Loconomics, acesse: <<https://loconomics.com/pages/about>>.

serviços, e o fim do trabalho profissional especializado em grande parte das áreas do conhecimento:

Automação, robótica e inteligência artificial estão eliminando o trabalho humano rapidamente tanto no setor de serviços quanto no de manufatura e logística. Secretárias, arquivistas, telefonistas, agentes de viagens, caixas de banco e inúmeras outras atividades tendem a desaparecer à medida que a automação leva o custo marginal de mão de obra para próximo de zero. (RIFKIN, 2016, p. 153)

Dados de 2016 do Comitê Econômico e Social Europeu (2016, p. 166) registram um aumento considerável do trabalho por conta própria, sobretudo em setores de serviços baseados em Tecnologia da Informação e da Comunicação (TIC), nos meios de comunicação e nos serviços administrativos e de apoio. O Comitê prevê que práticas de terceirização, como o *crowdsourcing*, impliquem o crescimento do trabalho por conta própria, especialmente devido à concorrência por oportunidades de trabalho em plataformas digitais e à valorização que os trabalhadores dão para a flexibilidade proporcionada por estas condições de trabalho.

Com o aumento da competição global entre os candidatos a emprego nas plataformas de *crowdworking*, o Comitê Econômico e Social Europeu (2016, p. 166) teme que haja um incremento no número de ofertas de trabalho provenientes de regiões caracterizadas por baixos níveis de proteção social. O trabalho realizado por meio de plataformas revela especial fragilidade nesse contexto, visto que a relação laboral estabelecida entre as partes envolvidas ainda não é clara. A exemplo dos motoristas de aplicativo, não se sabe se o condutor de um veículo privado – que pode ser alugado via plataforma digital – é um trabalhador por conta própria ou um trabalhador por conta de outrem. Sendo a segunda hipótese, questiona-se se é por conta do passageiro ou da plataforma, e a resposta ainda não é clara. Diante dessa situação, tem-se um desafio jurídico: a pessoa não pode ser enquadrada em nenhuma das categorias jurídicas de trabalhador existentes, nem a ela são aplicáveis os acordos coletivos das categorias de trabalho. É necessário adaptar o âmbito de aplicação da legislação trabalhista no contexto do trabalho digital. De forma a inibir práticas de trabalho degradantes, é imperativo que os governos locais, em diálogo com a sociedade, construam soluções adequadas para garantir condições de trabalho justo e inclusivo para os trabalhadores e trabalhadoras de plataforma.

Nesse contexto de digitalização, a ideia de Fraternidade parece apontar um caminho para que os trabalhadores digitais tenham uma relação de igualdade no sentido de não haver

nada que os diferencie dos trabalhadores atuais. Este comportamento igualitário presente na Fraternidade permite a existência de um dever de cooperação mútua entre os membros da sociedade na busca do bem-estar social, ou seja, todos possuem uma relação horizontal por estarem no mesmo patamar, e nesse caso unem esforços para harmonizar a vida em sociedade. Assim, a Fraternidade deve ser considerada um princípio jurídico capaz de agir como instrumento regulador das relações entre os membros da sociedade, destacando-se por sua relação igualitária entre todos, promovendo uma relação horizontal na busca de efetivar os Direitos Fundamentais (SALMEIRÃO, 2013).

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

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

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), como agência da Organização das Nações Unidas (ONU), específica para o mundo do trabalho, desde sua fundação e conforme sua constituição, atua para a construção de um mundo do trabalho mais justo. A OIT foi criada em 1919, ao término da Primeira Guerra Mundial, na marca do Tratado de Versalhes (Parte XIII), fixando sua sede na cidade de Genebra, Suíça. A OIT é uma agência especializada¹¹ do Sistema de Nações Unidas (BROWNLIE, 1997, p. 723-724).

Quando os fundadores da OIT quiseram fixar, no preâmbulo da Constituição, alguns princípios, visaram à criação de normas de legislação internacional do trabalho. Entretanto, com a Declaração de Filadélfia, os propósitos da OIT se expandiram (CÓRDOVA, 1993, p. 138-141). A Constituição da OIT, primeira atividade normativa, foi elaborada em 1919, instituindo a organização e considerando os sentimentos de justiça e paz permanente no

¹¹ Como sujeitos de Direito Internacional, as organizações estabelecem relações umas com as outras por meio de acordos válidos. Nada impede que uma organização se torne membro da outra. Como a máxima que rege as organizações é a cooperação, torna-se improvável a ideias de conflito jurisdicional, o que não impede que existam discussões quanto à possíveis conflitos de competência entre as organizações internacionais

mundo. Com a adoção da Declaração de Filadélfia de 1944 (VON POTOBOSKY e BARTOLOMEI DE LA CRUZ, 1990, p. 18-23), as normas da OIT, além de questões tradicionais, como refere o preâmbulo da Constituição da OIT, tais como jornada, salário mínimo, proteção de crianças e mulheres, foram acrescidas de temas mais amplos relacionados ao trabalho, tais como condições de vida, liberdade, desenvolvimento e bem-estar social. Os princípios enunciados pela Declaração de Filadélfia são:

- (a) o trabalho não é uma mercadoria: o trabalho é expressão da subjetividade do trabalhador, e, portanto, indiscernível do seu autor. Qualificar o trabalho como mercadoria seria reificar o próprio trabalhador. Este vem considerado, portanto, pela Declaração, como pessoa, ser racional e livre, com uma dignidade que demanda respeito;
- (b) liberdade de expressão e de associação é essencial para o progresso contínuo: a liberdade é considerada tanto na sua dimensão individual como na sua dimensão social. Esta última deve ser considerada a capacidade que os seres humanos possuem de agir com e para o outro, na mudança e aprimoramento das circunstâncias da existência coletiva;
- (c) a pobreza, em qualquer lugar, constitui um perigo para a prosperidade de todos (igualdade): a pobreza como carência dos bens necessários possui uma dupla fonte: o baixo desenvolvimento das forças produtivas de uma sociedade e o tratamento desigual dos trabalhadores sem uma justificativa (OLIVEIRA, 2016), mas também o resultado da má distribuição dos benefícios decorrentes da produção econômica. Como má distribuição de riquezas, a pobreza implica numa violação à igualdade entre as pessoas;
- (d) a guerra contra a necessidade deve prosseguir com vigor dentro de cada nação, e por contínuo e concreto esforço internacional no qual os representantes de trabalhadores e empregadores, colaborando em pé de igualdade com os representantes dos governos, participem em discussões livres e em decisões de caráter democrático, a fim de promover o bem-estar comum: se os princípios anteriores estão relacionados aos valores de liberdade e igualdade, este se refere diretamente à fraternidade. Trabalhadores, empregadores e agentes políticos se reconhecem reciprocamente como parceiros livres e iguais na construção de uma

comunidade inclusiva, na qual a justiça social seja o fundamento e objetivo das instituições sociais, políticas e econômicas.

Supiot refere que o espírito de Filadélfia articula responsabilidades e capacidade de ação em torno da ideia de justiça social, organizando círculos de solidariedade (SUPIOT, 2014, p. 114-40). Os princípios da Declaração de Filadélfia se resumem, portanto, na dignidade do trabalho e do trabalhador, no valor da liberdade e na urgência do desenvolvimento social no interior dos Estados e a cooperação internacional para este fim. Ao analisarmos a Declaração de Filadélfia, como Parte da Constituição da OIT, damos-nos conta de seu caráter manifestamente fraternal porquanto pretende a construção de uma verdadeira comunidade pacífica ao redor de uma situação global dos trabalhadores em torno de um bem-estar comum. A guerra contra a necessidade preconizada na constituição da OIT aspectos deste caráter fraternal da Constituição da OIT. O princípio da fraternidade o qual possui suporte constitucional no preâmbulo da constituição da OIT, pode ser definido como o princípio imanente que estrutura uma relação comunitária entre livres e iguais (BARZOTTO; BARZOTTO, 2016).

Recorde-se que trabalho digno preconizado pela OIT é o que tem garantias de liberdade, igualdade e fraternidade, significando que o trabalhador deve ser respeitado enquanto ser humano. O trabalho decente cria uma comunidade de livre e iguais porque aponta para a dignidade dos seres humanos em sua jornada produtiva. (ALVARENGA, 2016, p. 89)

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

Segundo Barzotto e Oliveira (2018, p. 149), a Constituição da OIT menciona que os níveis de proteção ao trabalho devem ampliar os direitos já conquistados, numa clara

progressão social. Para as autoras, é possível mencionar dimensões de fraternidade, expressadas institucionalmente pela OIT, em sua política recente:

- 1) tratar os Direitos Fundamentais (Declaração de 1998), como patamares mínimo de civilização para o mundo do trabalho e forma de atualizar sua missão, no sentido de que o trabalho não é uma mercadoria;
- 2) reconhecer a importância dos valores fundamentais de liberdade, dignidade humana, justiça social, seguridade e não discriminação por meio da Declaração de 2008;
- 3) realizar o diálogo tripartite social envolvendo trabalhadores, empregadores e governos na elaboração das normas internacionais, missão que atualiza anualmente.
- 4) redefinir expressões de justiça social constantes na sua Constituição: promover trabalho decente nas cadeias globais de fabricação e fornecimento (lema de 2016) e adotar, juntamente com a ONU a meta de extirpar a pobreza do mundo até 2030 e trabalhar para a paz nas situações de conflito. (BARZOTTO e OLIVEIRA, 2018, p. 151)

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

4 CONCLUSÃO

A digitalização transforma todos os setores da sociedade e da economia e afeta também o trabalho e o emprego. Novas realidades no mundo do trabalho envolvem conceitos da indústria 4.0, da economia do compartilhamento, da *gig economy* e da plataformação do trabalho. A indústria 4.0 traz mudanças no paradigma produtivo, com potencial de aumentar a eficiência das empresas e promover a qualidade do trabalho e do emprego. Trata-se de um sistema autônomo, em que as coisas, os objetos, as pessoas, os processos, todos se comunicam entre si. A economia do compartilhamento pressupõe a colaboração entre diferentes atores, em que a troca de informações é facilitada, os bens são disponibilizados para uso temporário e os serviços são oferecidos em um mercado aberto e acessível a todos. A *gig economy* revela a tendência da fragmentação das empresas e do trabalho, uma vez que o

produto final da atividade empresarial é composto pelo esforço de inúmeros trabalhadores espalhados pelo mundo, cada um realizando uma tarefa (parte de uma atividade maior) para uma empresa diferente. Essas tarefas são publicadas em plataformas de trabalho digital, acessíveis por meio de endereços eletrônicos ou aplicativos conectados à internet, nos quais o trabalhador se cadastra e oferece sua força de trabalho.

Reconhece-se as oportunidades e os riscos trazidos pelas inovações tecnológicas. Pode-se citar como benefícios da digitalização no mundo do trabalho a flexibilidade para realizar as atividades em qualquer lugar e a qualquer hora, a autonomia para tomar decisões frente ao acesso rápido à informação e possibilidade de comunicação instantânea e a liberdade para se cadastrar na plataforma digital que melhor convir ao trabalhador. Como pontos negativos, cita-se o fechamento de postos de trabalho e a alta exigência de qualificação para as novas funções, as ameaças à privacidade e o descontrole sobre os dados pessoais do trabalhador em razão da ampla conectividade e compartilhamento de informações na internet, a perpetuidade das informações e o fácil acesso a elas por meio da rede mundial de computadores, a exigência de conexão constante do trabalhador e, no caso do trabalhador subordinado, a vigilância em tempo real pelo empregador. Os pontos positivos e negativos mencionados não esgotam o tema, apenas ilustram situações que já podem ser observadas. Acredita-se que é necessário enfrentar o desafio jurídico de desenvolver estratégias que reflitam as condições de um mundo do trabalho digital de forma a inibir práticas de trabalho degradantes e promover uma verdadeira proteção do trabalhador digital. A OIT continua atual ao pregar que o trabalho não é uma mercadoria e o trabalhador digital merece a melhor proteção possível para uma vida digna. Esta ideia contempla o ideal de fraternidade no sentido de que todas as instituições, incluindo as relativas ao mundo do trabalho, metamorfoseadas pela digitalização, devem garantir que o mercado mundial possa ser compreendido como uma comunidade de livres e iguais.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho decente: direito humano e fundamental**. São Paulo: LTr, 2016.

BAGGIO, Antonio Maria (Org.). **O princípio esquecido**. v.1. São Paulo: Cidade Nova, 2008.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; BARZOTTO, Luís Fernando. Fraternidade, um conceito dialético- uma abordagem a partir da experiência jurídica. **Anais do III Congresso Nacional de Comunhão e Direito: Ética, Direito e Democracia: em busca de um novo paradigma de Justiça**. 2016. Disponível em: <<https://indd.adobe.com/view/035b834c-d090-4b8c-b019-a089308ccb7c>>. Acesso em: 25 ago. 2018.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. OIT: solidariedade e fraternidade na proteção aos direitos humanos dos trabalhadores. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, n. 39, vol. esp., p. 141-156, dez. 2018.

BELMONTE, Alexandre Agra. **O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

BROWNLIE, Ian. **Princípios de Direito Internacional Público**. 4. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1997.

COMISSÃO EUROPEIA. **Uma agenda europeia para a economia colaborativa**. Bruxelas, 2016. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/16881/attachments/2/translations/pt/renditions/native>>. Acesso em: 23 jul. 2018.

COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU. Efeitos da digitalização no setor dos serviços e no emprego no âmbito das mutações industriais (parecer exploratório). **Jornal Oficial da União Europeia**, C 13, 15 jan. 2016. Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:52015AE0765>>. Acesso em: 20 dez. 2018.

CÓRDOVA, Efrén. Some Reflections on the Overproduction of International Labour Standard. **Comparative Labour Law Journal**, n.14. Champaign: 1993.

DELGUE, Juan Raso. América Latina: El impacto de las tecnologías en el empleo y las reformas laborales. In: BERMÚDEZ, Gabriela Mendizábal (coord.). **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, Modena (Itália), v. 6, n. 1, p. 6-37, jan./mar. 2018. Disponível em: <http://adapt.it/wp/wp-content/uploads/2018/03/revista_n1_2018_def.pdf>. Acesso em: 08 out. 2018

MINISTÉRIO DA INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS. **Agenda Brasileira para a Indústria 4.0**. Disponível em: <<http://www.industria40.gov.br/>>. Acesso em: 20 dez. 2018.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre trabalho 4.0. In: MEDEIROS, Benizete Ramos de (coord.). **O Mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro**. São Paulo: LTr, 2018.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **Mulheres e trabalho: desigualdades e discriminação em razão de gênero: o resgate do princípio da fraternidade como expressão da dignidade humana**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: LTr, 2018.

RIFKIN, Jeremy. **Sociedade com custo marginal zero**. São Paulo: M. Books do Brasil Editora, 2016.

SALMEIRÃO, Cristiano. O princípio da fraternidade e sua efetivação através da decisão monocrática do relator: combate das desigualdades sociais. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVI, n. 111, abr 2013. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/%3C?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13090&revista_caderno=9>. Acesso em 01 maio 2019.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa**. Tradução de Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo, 2016.

SIGNES, Adrián Todolí. **El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo**. IUSlabor, n. 3, 2015.

STEFANO, Valerio de. **The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"**. Geneva: ILO, 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2018.

STUCHI, Victor Hugo Nazário. O meio ambiente do trabalho como forma de efetividade do trabalho decente. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, SP, v. 40, n. 155, p. 183-204, jan. / fev. 2014. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/97304>>. Acesso em: 06 jul. 2018.

SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia: a Justiça social diante do mercado total**. Porto Alegre: Editora Sulina, 2014.

VON POTOBSKY, Geraldo; BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Héctor. **La Organización Internacional del Trabajo**. Buenos Aires: Astrea, 1990, p. 18-23.

ZIPPERER, André Gonçalves; VILLATORE, Marco Antônio Cesar. Lei 13.467/2017 (denominada de reforma trabalhista), o teletrabalho e a prestação de serviço através da intermediação de mão de obra a partir de plataformas eletrônicas (crowdworking). In: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro Amaral Dorneles de (coord.). **Reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018.