

# **IV ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

**ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR**

**LUCIANA DE ABOIM MACHADO**

**YURI NATHAN DA COSTA LANNES**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Diretora Executiva** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

**Representante Discente:** Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

#### **Secretarias**

#### **Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

#### **Comunicação:**

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

#### **Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

#### **Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

#### **Eventos:**

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigner Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Luciana de Aboim Machado; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-421-1

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Constitucionalismo, desenvolvimento, sustentabilidade e smart cities.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IV Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



## **IV ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

### **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

---

#### **Apresentação**

Advindos de estudos aprovados para o IV Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 09, 10, 11, 12 e 13 de novembro de 2021, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Constitucionalismo, Desenvolvimento, Sustentabilidade e Smart Cities”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem esta obra, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Os primeiros artigos possuem uma abordagem mais histórica. O primeiro deles, com o título “A Revolução 4.0 e as novas concepções de trabalho”, trouxe em seu escopo demonstrar as consequências da quarta revolução industrial e o modo como ela impactou as relações de trabalho, além da análise do modo como o século XXI inseriu novas tecnologias ao modo de produção. O segundo artigo objetivou demonstrar que a reforma trabalhista interrompeu o itinerário histórico de proteção do Direito do Trabalho (“Algumas alternativas para a retomada do itinerário histórico de proteção do Direito do Trabalho”). Em seguida vislumbra-se o artigo intitulado “Meio Ambiente do Trabalho Sustentável e sua relação com as multidimensões da sustentabilidade” que analisa o meio ambiente do trabalho com enfoque nas multidimensões da sustentabilidade e os desafios existentes para sua proteção.

Em seguida observa-se uma sequência de artigos que abordam temas relacionados à tecnologia. Com o escopo de apresentar o quão prejudicial a parassubordinação é para o conceito de alteridade nas relações de trabalho, que já não eram equânimes tem-se o artigo “Subordinação e Alteridade no Direito do Trabalho sob a luz das novas tecnologias”. O artigo “Direito à desconexão: avaliação do avanço das tecnologias da informação e comunicação no mundo do trabalho” estuda sobre o problema da disponibilidade permanente para o trabalho, facilitada pelo uso das novas tecnologias da informação e comunicação

(TICs), com ênfase nos trabalhadores em regime de teletrabalho nos seus domicílios. Na minha linha foi apresentado o artigo “Direito à desconexão e soberania temporal nos trabalhos digitais: considerações a partir de um paralelo normativo entre Brasil e França”

Em “A Gig Economy no curso da crise sanitária: as relações de trabalho no contexto das plataformas digitais” os autores relacionaram direito e economia e o emprego das ferramentas de tecnologias de acordo com o valor social do trabalho. O artigo “Direito do Trabalho e Smart Cities: a proteção ao trabalho em face da automação decorrente dos avanços da tecnologia” dispõe sobre como os poderes públicos e o Estado não podem manter-se inertes diante da evolução que reflete em outras graves questões como pobreza, fome e miséria extremas. Analisando e discutindo a utilização de tecnologia no processo judicial trabalhista, particularmente nas audiências telepresenciais tem-se o artigo “Tecnologia e Processo Trabalhista na sociedade da informação: aspectos positivos e negativos da audiência judicial telepresencial”. Com a finalidade de discutir o direito à desconexão dos trabalhadores que prestam serviço por meio de plataformas digitais vislumbra-se o artigo “O direito à desconexão nas plataformas digitais e a dignidade humana do trabalhador”.

Ainda em voga, duas abordagens da Covid-19 nos trabalhos: “Teletrabalho e Covid-19: desafios e perspectivas para o mundo do trabalho” e “Repercussões da pandemia do Covid-19 no teletrabalho brasileiro”.

Estudo sobre a escravidão foi feito no artigo “Da definição da escravidão e acordo com a Corte Interamericana de Direitos Humanos à luz do caso trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs Brasil”. Com o objetivo de discutir a caracterização do trabalho escravo contemporâneo, as condições de trabalho dos garimpeiros e a utilização daqueles tem-se “a remodelação da escravidão nos garimpos do estado do Pará pela utilização de instrumentos estatais”. Em “Os direitos humanos da mulher trabalhadora imigrante refugiada no Brasil sob a perspectiva das empresas transnacionais” os autores abordam a ligação entre trabalho, economia e as empresas transnacionais frente à absorção da força de trabalho das mulheres refugiadas como meio efetivador dos direitos humanos, trazendo a discussão quanto ao existente tráfico de mulheres refugiadas no exercício de trabalhos degradantes ou análogo à escravo.

Com o objetivo analisar o ensino superior nas entidades privadas e os impactos que a mudança para o meio virtual acarretou aos direitos da personalidade dos professores, tais como o direito à imagem, à privacidade, e à liberdade de cátedra tem-se o artigo “Precarização da Docência: os direitos da personalidade frente ao trabalho remoto”. Em “A mercantilização do ensino superior e a relação precarizada de trabalho do professor” foram

apresentadas as mudanças na relação laboral docente em decorrência da entrada dos grandes grupos educacionais ao mercado da educação advindos do capitalismo do século XXI.

Dentre outros pontos, foram analisados se os instrumentos jurídicos que regulamentam a tipologia jurídica do contrato de associação são respeitados no artigo intitulado “Uma possível precarização dos direitos trabalhistas, sob a ótica do advogado associado, nos limites da Seccional da Bahia”. Com o escopo de compreender de que forma a globalização do direito aumenta a vulnerabilidade jurídica dos trabalhadores migrantes, com ênfase nos que atuam no ciclo produtivo das empresas tercerizadoras de serviço tem-se “Terceirização e a (des)cidadania dos trabalhadores migrantes: um estudo da emergência globalizada de vulnerabilidades interseccionais”.

Com a difícil tarefa de explicar a relação íntima que a nova Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais tem sobre as relações laborais no ambiente de trabalho pode-se vislumbrar “A Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho – uma análise aos efeitos decorrentes da circulação de dados pessoais no ambiente laboral”. E, em “O sistema de responsabilidade civil do empregador por violação de dados do empregado” analisa-se a relação entre a privacidade e a proteção de dados dentro do contrato de trabalho, os aspectos legais e a definição do sistema apropriado para a imputação da responsabilidade.

Com tema bastante inovador de uso de plataformas digitais observa-se três artigos, quais sejam: “Novas formas de subordinação do trabalhador da economia do compartilhamento: uma análise crítica de decisões do Tribunal Superior do Trabalho”, “As condições de trabalho dos motoristas profissionais de acordo com a Lei 13.103/2015: uma análise qualitativa sobre o perfil do caminhoneiro no Brasil” e “O trabalhador por aplicativo e o vínculo empregatício”.

Por fim, temos o artigo com o título “Competência de jurisdição sobre o trabalho artístico infantil” que cuida do impacto do trabalho artístico infantil no desenvolvimento pessoal e social dos menores de 18 anos que se sujeitam a realizá-lo e, em “Resíduos domiciliares e a Súmula 448 do Tribunal Superior do Trabalho” a temática assume relevância ao englobar os requisitos para a concessão de adicional de insalubridade para trabalhadores que manejam diretamente os resíduos domiciliares.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna

Luciana de Aboim Machado

Universidade Federal de Sergipe

Yuri Nathan da Costa Lannes

Universidade Presbiteriana Mackenzie

## A REVOLUÇÃO 4.0 E AS NOVAS CONCEPÇÕES DE TRABALHO

### THE 4.0 REVOLUTION AND NEW WORK CONCEPTIONS

Lincoln Zub Dutra <sup>1</sup>

Alexandre Blank <sup>2</sup>

Fernanda de Oliveira Corrêa <sup>3</sup>

#### Resumo

O presente artigo busca explorar as consequências da quarta revolução industrial e o modo como ela impactou as relações de trabalho, alterando o conceito anteriormente tido como trabalho tradicional. Com isso, trataremos sobre a história dos direitos humanos e sua importância para a sociedade. Após, abordaremos a indústria 4.0 e as alterações trazidas por esta. Por fim, analisaremos o modo como o século XXI inseriu novas tecnologias ao modo de produção, alterando as formas de subordinação, e consequentemente criando o conceito de parassubordinação.

**Palavras-chave:** Revolução 4.0, Direito do trabalho, Direitos fundamentais, Parassubordinação, Globalização

#### Abstract/Resumen/Résumé

This article seeks to explore the consequences of the fourth industrial revolution and the way it impacted labor relations, changing the concept previously considered as traditional work. That being said, we will deal with the history of human rights and its importance for society. Afterwards, we will discuss industry 4.0 and the changes that were brought by it. Finally, we will analyze the way in which the 21st century has introduced new technologies to the production mode, changing subordination patterns, and consequently creating the concept of parasubordination.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Revolution 4.0, Labor law, Fundamental rights, Parasubordination, Globalization

---

<sup>1</sup> Pós doutorando em Direitos pela Universidade de Salamanca/ESPAÑA. Doutor em Direito pela PUC/PR. Mestre em Direito pela UNIBRASIL. Especialista em Direito e Graduado em Direito pela PUC/PR.

<sup>2</sup> Advogado, Administrador de empresas, pós-graduando em Direito do Trabalho pela Católica de Santa Catarina. Mestrando em Direito Empresarial e Cidadania do Centro Universitário Curitiba – UniCuritiba.

<sup>3</sup> Graduanda em Direito no Centro Universitário Católica de Santa Catarina. E-mail: fernanda.oc.correa@gmail.com.

## 1. INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho possui um viés protetivo em face da história do trabalhador. O modo como o conhecemos remete aos tempos da Revolução Industrial, com o surgimento na Inglaterra, em que se deixou o trabalho braçal e do campo de lado, para exercer o trabalho assalariado nos grandes centros urbanos, sujeitando-se as empresas.

A migração do campo para a cidade tomou proporções gigantescas, causando um aglomerado nos centros urbanos e uma péssima qualidade de vida. Aproveitando a situação, os empresários passaram a deter quase que completamente a riqueza e lucros para si próprios, sujeitando os proletários aos piores tipos de trabalho. E esse abuso era permitido pois inexistia qualquer proteção legal para os trabalhadores. Assim, é no contexto pós Revolução Industrial que começaram a surgir as lutas reivindicatórias pela proteção do trabalho digno.

De um modo geral, esse foi o marco para o surgimento do Direito do Trabalho, tendo em vista que por conta da exploração massiva dos empregadores para com os empregados, foi necessário estabelecer alguns limites em prol da dignidade humana.

Ainda que de forma sutil, alguns direitos foram estabelecidos no âmbito do trabalho. Em momento muito próximo após a Primeira Revolução Industrial, e com o fim da Primeira Guerra Mundial, surgiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que possui como objetivo elencar de forma mundial os ditames para o exercício do trabalho digno, respeitando os direitos humanos fundamentais. Ressalta-se que como organização em prol da paz, a OIT expede recomendações aos países membros, que se comprometem a aplicá-las, objetivando um ambiente saudável aos seus cidadãos.

No contexto brasileiro, cada direito adquirido pelos trabalhadores condiz com o momento da história em que surgiu, sendo, portanto, uma evolução lenta e gradativa. Nesse viés, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) difere dos outros *códex*, tais como Código de Processo Civil, Código Civil, Código Penal, entre outros, pois, no ramo do Direito do Trabalho, a CLT apenas foi, como o próprio nome diz, uma junção/organização de todas as leis esparsas que vigoravam em um único local, não tendo sido realizada especificamente no momento de sua consolidação, como os outros códigos. Portanto, muitos de seus artigos encontram-se ultrapassados e extremamente protecionistas, não se adequando ao mundo em que vivemos.

Ademais, o protecionismo do trabalhador é o principal foco do ramo trabalhista, impondo diversos deveres aos empregadores bem como direitos aos trabalhadores, não havendo muito equilíbrio entre um e outro. Entretanto, a sociedade atual, que passa pela nova



Quarta Revolução Industrial, ainda que de forma gradativa, necessita de uma flexibilização das leis trabalhistas para poder se adequar ao novo modo de trabalho.

A concepção que entendíamos a respeito do que é trabalho e como este deve se proceder está mudando com esta nova era, sendo inevitável a adequação do Brasil aos novos moldes de produção e pensamento. Mas, quanto maior a resistência a mudança, pior será para os trabalhadores brasileiros, visto que perderão grandes oportunidades de se inserir no mercado de trabalho e de se estabelecer perante o novo mundo laboral.

## 2. O DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL AO TRABALHO

Os direitos humanos fundamentais surgiram em decorrência de diversas lutas que os povos do mundo inteiro enfrentaram ao longo da história. São, desta forma, uma reflexão das conquistas dos antepassados, que objetivavam o reconhecimento do homem como ser humano de direitos (ALVARENGA, 2020). O reconhecimento universal do homem como sujeito pleno, com liberdade, direitos, deveres foi um acontecimento inevitável, hoje, sendo inerente ao ser humano, não existindo possibilidade de pensamento e ações que queiram alterar algo tão significativo e importante para a humanidade (BRANDÃO, 2014), pode-se afirmar, portanto, que todos os direitos adquiridos decorrem de um em comum, o princípio da dignidade da pessoa humana (MALHEIRO, 2015).

A inserção dos direitos fundamentais na Constituição Federal pode ser vista como um formalismo de reafirmar os direitos inerentes da pessoa humana, preservando-os e guardando-os contra qualquer possível violação (PRATES, 2017). Agora, em se tratando de termos técnicos, os Direitos Humanos e os Direitos Fundamentais possuem pequenas diferenças entre si, complementando-se, visto que os Direitos Humanos são reconhecidos internacionalmente como um direito inerente ao ser humano, por exemplo, o direito à vida, e os Direitos Fundamentais, nada mais são do que a positivação dos Direitos Humanos na legislação do Estado, como uma forma de reafirmação na ordem política-constitucional (SARLET, 2010).

Desta forma, a origem dos Direitos Fundamentais são uma consequência dos Direitos Humanos, estando intimamente interligados. E, sob a ótica histórica, é necessário lembrar que na época do Iluminismo (século XVIII), com a introdução da filosofia no dia a dia do homem, este passou a priorizar a razão e a não enxergar mais Deus como o centro do universo, dando origem a seres humanos mais céticos (FONSECA, 2006).

Tendo como marco inicial e universalmente reconhecido, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, deu origem aos Direitos Fundamentais de Primeira Geração, quais sejam: a vida, liberdade e liberdade de expressão, propriedade, religião, entre outros, sendo considerados os direitos civis e políticos que devem ser garantidos a todos ser humano (FONSECA, 2006). Tais direitos surgiram por conta da negativa de prestação do Estado em relação a eles, gerando revoltas e lutas sociais para sua obtenção.

Já os Direitos Fundamentais de Segunda Geração, conhecidos como direitos sociais, culturais e econômicos, possuíram como marco inicial o fim da Primeira Guerra Mundial, objetivando a proteção da dignidade humana, e exigindo uma atuação efetiva dos Estados para suas garantias.

Os de Terceira Geração, por sua vez, intitulados como direitos de fraternidade e solidariedade, dirigem-se a proteção da paz, autodeterminação dos povos, meio ambiente, desenvolvimento, qualidade de vida, cultura e comunicação. Esta geração é a que mais voltou-se para o humanismo e universalidade, possuindo como principal foco o ser humano em si (BONAVIDES, 2006).

Quanto aos direitos de quarta e quinta geração, ainda há divergências na doutrina pelo seu reconhecimento. Mas, a parte que os aceita como direitos de quarta geração, dizem ser respeito ao direito da democracia, informação e pluralismo, direitos os quais uma sociedade não consegue alavancar nos tempos de hoje, sendo imprescindível sua aplicação todos os dias pela população (BONAVIDES, 2006). E, na quinta geração, repetiria a paz da terceira geração.

A Constituição Feral de 1988 prevê em seu art. 6º o rol dos direitos sociais que foram amparados nos direitos fundamentais de segunda geração, quais sejam: a educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, entre outros. Sendo necessário, portanto, uma ação positiva advinda do Estado para serem concretizados (FONSECA, 2006).

Quanto ao direito social ao trabalho, destaca-se que é considerado um meio pelo qual assegura-se a dignidade do ser humano na sociedade atual, sendo um dever do Estado a criação de projetos que possam assegurar os empregos, visto que esse é o ponto inicial, ou crucial, para uma vida digna e plena. Entretanto, o compromisso do Estado em efetivar o direito deve ser apoiado conjuntamente pela sociedade, em que não haja muitas diferenças entre o que está positivado e a verdadeira realidade vivida (BARROSO, 2009).

Na perspectiva do sistema capitalista que assola grande parte do mundo, existem diversas formas de exploração do trabalho humano que, seguindo as diretrizes ditadas pelas organizações internacionais e abarcadas pelos Estados, tem-se um meio de engrandecer o homem. Dessa forma, reconhecer o direito ao trabalho, em que o sujeito possui poder de escolha, automaticamente gera as percepções de trabalhos ilícitos/ilegais, como, por exemplo, o trabalho em condições análogas a da escravidão (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2012).

Neste sentido de pensamento, parte dos doutrinadores defendem que o trabalho super explorado, que, apesar de lícito, isola o ser humano, não lhe acrescentando coisas boas em sua vida, também deve ser rechaçado (ANTUNES, 2009). Assim, o direito fundamental ao trabalho inserido no contexto capitalista de vida, em que grande parte da população fica sujeito ao assalariamento durante grande parte de suas existências, rege o modo como as relações laborais devem ser feitas, os limites que não devem ser ultrapassados, e as penalidades que visam assegurar um mínimo existencial digno aos que sofrerem qualquer ilegalidade. Tem-se, portanto, a certeza de que o trabalho nada mais é do que uma forma de

emancipação do indivíduo, se autodeterminando como ser humano independente na sociedade (JABONISKI, 2016).

Por isso a importância de criação de políticas públicas por parte dos Estados para a manutenção e proteção dos direitos fundamentais ao trabalho, pois, ao mesmo tempo que o ato de trabalhar é uma forma de dignidade pessoal de cada indivíduo, realização e emancipação, também pode ser utilizado como forma de opressão e exploração (LEMOS, 2018), sendo divergente aos princípios positivados na Carta Magna.

### 3. A QUARTA REVOLUÇÃO E A MUDANÇA DO PARADIGMA DO TRABALHO

Uma revolução é vista como tal sempre que altera significativamente as percepções da sociedade em um determinado momento, podendo, portanto, levar alguns anos para ser digna do reconhecimento de revolução (SCHWAB, 2016). E, parte da doutrina acredita que está se passando por uma quarta revolução industrial, tendo em vista a significativa diferença das tecnologias utilizadas hoje com as do século passado.

Essas tecnologias digitais estão cada vez mais sofisticadas, possibilitando a derrubada de barreiras digitais entre os países e alavancando a globalização, sendo extremamente difícil delimitar fronteiras neste cenário. Mas, ressalta-se que a área de abrangência da quarta revolução industrial, ou indústria 4.0, é completamente diferente das anteriores, visto que conecta diversos setores, como a física, setor digital e o biológico, não sendo específico para um único sujeito (SCHWAB, 2016). Com este novo advento, as relações de trabalho, inevitavelmente, são afetadas, sendo reformuladas e moldadas para a nova realidade imposta. Já na terceira revolução industrial, conhecida como era “pós-industrial”, as formas de trabalho foram drasticamente alteradas, com a transição da mão de obra pesada para a valorização do trabalho intelectual, visto que esse é o gerador de novas ideias (DE MASI, 2000). A quarta revolução trata, basicamente, da diminuição de mão de obra humana e a implementação da automatização de todos os setores possíveis, podendo os humanos trabalharem de forma remota e com pouco esforço.

Ressalta-se que alguns doutrinadores acreditam que o início da quarta revolução foi concomitante com o meio/fim da terceira, visto que aquela não seguiu um aspecto linear de acontecimentos, e sim um crescimento exponencial (SCHWAB, 2016). Mas, para marcos históricos, a quarta revolução teve seu início entre os séculos XX e XXI, também possuindo como base as inovações tecnológicas. Como grande mudança no campo de trabalho, este passou a ser em grande parte telemático e transnacional, podendo ser executado de qualquer parte do mundo, de forma a frisar a quebra de fronteiras e o fortalecimento da globalização, ocorrendo a fundição entre esta e as tecnologias de comunicação, sendo praticamente impossível distinguir cada uma separadamente (FINCATO; STRÜMER *apud* EÇA *et al*, 2019).

Nesta nova realidade, o trabalho humano não é mais exigido 100% do tempo todos os dias, de modo que é possível a flexibilização das jornadas de trabalho, ou contrato de trabalho concomitante em diversas empresas. Essas hipóteses ainda não estão abrangidas pela legislação trabalhista no Brasil. Faz-se necessário, portanto, encontrar novos meios de

trabalhos ou novas finalidades para este (KEYNES, 1996). Os trabalhadores encontram-se inseridos em uma nuvem humana (SCHWAB, 2016), na qual os empregadores anunciam seus projetos e analisam os potenciais trabalhadores para aquele projeto em específico, não existe sob esta ótica contratos indeterminados de trabalho, que é a modalidade com a qual estamos acostumados (ZIPPERER, 2018).

Enquanto isto não for regulamentado pelo Poder Legislativo, os empregados de todo o mundo irão se aproveitar em determinado momento, podendo, inclusive, haver uma precarização da mão de obra humana. Mas, é importante frisar que a Justiça Trabalhista não deve repelir esta nova modalidade de trabalho e a indústria 4.0, pois é inevitável sua implementação, sendo mais importante que a acompanhe e a regule para que ocorra de forma gradativa e sem prejudicar os trabalhadores.

Sob o ponto de vista do Brasil, a legislação trabalhista possui como base um modelo corporativista, com foco nos direitos dos trabalhadores, sendo protecionista e defendendo direitos sociais conquistados, não sendo possível sua adaptação para as exigências da indústria 4.0. E, a Reforma Trabalhista de 2017 não flexibilizou os direitos e deveres dos trabalhadores, apenas retirou alguns direitos, sendo ineficaz frente ao novo modelo de indústria (RIZZO, 2019).

Um dos exemplos mais comum para visualizar os preceitos da indústria 4.0 funcionando, é através dos sites de freelancers, em que empresas do mundo inteiro podem contratar pessoas para realizar trabalhos específicos mediante remuneração. Os perfis são analisados, e quanto mais o sujeito se encaixar na vaga, maiores as chances de ser contratado para prestar o serviço combinado, tudo sem um contrato formal de trabalho. Entretanto, a competitividade excessiva pelo grande número de inscritos e as chances de a plataforma online cancelar seu perfil, ou a frustração de não ser escolhido para realizar a tarefa, gera uma angústia gritante no indivíduo, além do medo exacerbado (STEFANO, 2016).

Outra característica desta nova era, está no fato da imersão das tecnologias de ponta tanto na esfera do trabalho quanto no pessoal, de modo que o novo conceito de trabalho fica prejudicado pela mistura dessas duas esferas, visto que no tempo livre o indivíduo responde e-mails do trabalho ou agiliza projetos, por exemplo.

Um dos pontos positivos e extremamente significativos da quarta revolução nas relações de trabalho, é a possibilidade de inserção de pessoas que não se adaptam ao estilo tradicional de trabalho, pois possuem outros afazeres que requerem parte de seu tempo diário. Assim, como os trabalhadores se oferecem para projetos em específico, também são pagos conforme concluem esses projetos, não havendo, necessariamente, um contrato que lhe limita 8h por dia ou até mais (ZIPPERER, 2018).

A concepção de trabalho está mudando, e isso é inevitável. A sociedade vem se moldando conforme as exigências mundiais, sendo algo natural e um processo, na maior parte das vezes, leve. A tendência de não haver uma separação entre vida pessoal e vida laboral está cada vez mais perto, visto que as empresas promissoras não aplicam mais um sistema hierárquico e tradicional em seus sistemas organizacionais, dando valor aos projetos individuais realizados, e não a um histórico de antigos empregos e quanto tempo o trabalhador ficou em cada contrato de trabalho.

Há quem diga que estamos numa fase de “neo-taylorismo digital” (ZIPPERER, 2018). Assim, a tecnologia é utilizada de forma concomitante para a avaliação e controle de qualidade, reduzindo tempo e trabalho, tornando o processo mais fluído, de forma que os algoritmos coletam as informações e as organizam para que os superiores apenas as coloquem em prática (CHERRY, 2016).

Uma das vertentes do novo pensamento de trabalho e mercado, é a economia de compartilhamento, que consiste, principalmente, duas formas de trabalho: o *crowdwork* e o trabalho *on-demand*. Aquele trata de serviços realizados por plataformas *on-line*, e este a realização de trabalhos por meio de aplicativos, por exemplo o transporte (KIRA; DE PAULA; ZANATTA, 2017).

Assim, a legislação brasileira encontra-se muito atrasada para abranger essas novas modalidades trazidas conjuntamente com a quarta revolução, e, portanto, as discussões legislativas no Congresso Nacional e Tribunais Superiores estarão atrasadas em pouquíssimo tempo, visto que enquanto se discute a respeito da legalidade ou não da terceirização, por exemplo, defendendo, desta forma, o trabalho tradicional exercido no último século, a indústria 4.0 necessita de autonomia, mobilidade, transformação e flexibilidade de seus trabalhadores. Não resta alternativa senão a incorporar ao sistema brasileiro, pois reprimi-la apenas acarretará em reações negativas, negligenciando os trabalhadores brasileiros e deixando-os à margem do campo de trabalho.

#### **4. O DIREITO DO TRABALHO E AS NOVAS REALIDADES DO SÉCULO XXI: DA SUBORDINAÇÃO À PARASSUBORDINAÇÃO**

O século XXI é marcado pela crescente inserção das tecnologias em todas as áreas da sociedade, influenciando o modo de vida, produção e trabalho. A Quarta Revolução Industrial diferencia-se das demais devido à três elementos, sendo eles velocidade, amplitude e impacto sistêmico (SCHWAB, 2016). Tendo em vista estes fatores, os reflexos e consequências das tecnologias alcançam diversos países de forma célere, transformando completamente a vida em sociedade.

Dentre as transformações, destacam-se as alterações dos processos de produção, sendo que estes passam a serem caracterizados pela inserção da automatização, robotização e inteligência artificial (OLIVEIRA NETO, 2018). Sendo assim, o trabalhador deixa de ser essencial para a realização de determinadas atividades, sendo substituído por máquinas e sistemas.

Consequentemente, a prestação de trabalho dá-se de uma forma diferente, havendo a necessidade de que o trabalhador se adeque e adapte-se as inovações tecnológicas de modo a permanecer no mercado de trabalho. Desta forma, a relação entre empregado e empregador também é alterada.

Nesse contexto surge a figura da parassubordinação. Se antes as relações trabalhistas eram marcadas por dois extremos, existindo de um lado o trabalhador subordinado, que possui uma relação de grande dependência com a entidade patronal, e de outro lado o trabalhador autônomo, que possui plena autonomia, agora passa a existir em uma posição intermediária, o trabalhador para-subordinado (DA CONCEIÇÃO RODRIGUES, 2019).

Ressalta-se que quando estiverem presentes os requisitos da relação de trabalho, sendo eles, alteridade, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade, estando ausente unicamente a subordinação, deve ser observada a existência de dependência econômica, nos casos em que esta estiver presente, trata-se de parassubordinação, já nos casos que estiver ausente configura-se o trabalho autônomo (FURQUIM, 2013).

Durante a vigência do modelo industrial, as relações de trabalho eram caracterizadas por serem presenciais e próximas, desta forma possibilitando que o empregador facilmente fiscalizasse, desse ordens e punisse os colaboradores (SUPIOT, 2016). O direito do trabalho inicialmente visava regular e proteger as relações de trabalho caracterizadas pela subordinação.

Basicamente, a ideia de subordinação decorre do conceito de dependência e obediência, havendo entre empregado e empregador uma condição de hierarquia, que reflete



no modo de prestação de trabalho (DELGADO, 2005). Logo, o colaborador desempenha suas atividades sob o comando do empregador, que possui poder de mando e gestão.

Para Bernardo da Gama Lobo Xavier (2018), a subordinação está diretamente conectada ao fato do trabalhador ser contratado para exercer uma atividade genérica e indeterminada. Ou seja, apesar do colaborador ser contratado para o exercício de um cargo, na verdade as funções a ele determinadas são grande parte genéricas. Desta forma, o contrato de trabalho é marcado pelo vínculo do empregado para com o empregador, cabendo a este determinar os serviços prestado e o modo como estes devem ser produzidos.

Todavia, o trabalhador autônomo possui completa independência, sendo o responsável pelos riscos de sua atividade, podendo livremente decidir a ordem e o modo pelo qual deseja realizá-lo (VIEIRA, 2010). Tal trabalhador possui unicamente uma obrigação de resultado, ao contrário do trabalhador subordinado que também possui uma obrigação quanto ao meio (SILVA, 2012).

Destaca-se que com o avanço tecnológico e a conseqüente necessidade de realocação profissional, o trabalho autônomo tem ganho ênfase, tornando-se cada vez mais comum. Entretanto a legislação trabalhista prima especialmente pelo trabalhador subordinado, dando pouco enfoque ao trabalhador autônomo.

Além disso, devido as transformações ocorridas na sociedade, houve diminuição de cargos, tal situação diversas vezes gera a precarização da atividade trabalhista. Justamente por serem o elo mais fraco, os trabalhadores muitas vezes são declarados como autônomos, de forma fraudulenta, o que acarreta desproteção aos prestadores de serviço que, justamente pela condição de autônomos, não possuem uma série de benefícios celetistas (DA CONCEIÇÃO RODRIGUES, 2019).

O conceito de parasubordinação surgiu primeiramente na Itália, no século XX, devido a inserção de tecnologias na forma de produção e a conseqüente evolução laboral (SCOGNAMIGLIO, 2000). A Lei n.º 741 de 14 de julho de 1959, reconheceu no ordenamento jurídico italiano a parasubordinação como uma forma de trabalho equiparada, para fins de direitos processuais e proteção jurídica, à subordinação. Assim, os trabalhadores que laboravam de forma contínua e coordenada passam a ter direitos legalmente garantidos.

Extraí-se da legislação italiana que a parassubordinação consiste nas relações de trabalho ou de prestação de trabalho, nas quais o empregado possui certa autonomia, porém, permanece inserido de forma contínua e organizada na empresa contratante, sendo tutelado, ainda que minimamente, por esta (OLIVEIRA, 2008).

Para que seja configurada a relação de parassubordinação devem estar presentes alguns requisitos, sendo eles: a continuidade, a pessoalidade, a colaboração e possuir como

objetivo final o lucro. A colaboração consiste na necessidade, por parte empresa contratante, do trabalho prestado pelo para-subordinado. Do mesmo modo, o para-subordinado precisa da empresa, sendo assim, a atividade de um dependente da do outro (OLIVEIRA, 2008). Já a coordenação refere-se ao fato de a empresa exercer certo poder de controle e fiscalização sobre o trabalho prestado pelo empregado, sem que este deixe de possuir autonomia quanto ao modo de realização do trabalho (PINTO, 2002). A continuidade determina que a atividade prestada se prolongue no tempo, não podendo ser prestada uma única vez (PINTO, 2002). Quanto à pessoalidade, determina-se que a função seja desempenhada total ou majoritariamente pela pessoa do colaborador.

O principal objetivo da regulamentação do trabalho para-subordinado consiste na proteção ao trabalhador, que é o lado mais fraco da relação contratual, desta forma visando garantir amparo, ainda que mínimo, ao trabalhador inserido nesta nova relação de trabalho (PORTO, 2009).

Para o direito brasileiro, a parassubordinação não se enquadra como relação de emprego, justamente por não possuir como característica a subordinação, tida como requisito essencial. Sendo assim, a parassubordinação é classificada como uma espécie do gênero relação de trabalho (ALVES, 2004).

Destaca-se que a legislação brasileira não dispõe expressamente sobre a parassubordinação, existindo somente esparsas doutrinas e jurisprudências acerca do tema. Desta forma, os parassubordinados encontram-se em uma posição de marginalidade, não possuindo seus direitos e obrigações assegurados por meio de legislações (ALVAR, 2015).

## 5. CONCLUSÃO

No mundo globalizado a sociedade está em constante mudança, desta forma, com a inserção cada vez mais rápida de novas tecnologias, as relações sociais sofrem grande alterações, conseqüentemente transformando as relações de trabalho e o modo de produção.

Sendo assim, há uma ruptura com o modo tradicional de trabalhado, os colaboradores passam a ter uma maior liberdade quanto ao horário realizado, sendo o trabalho de forma geral mais flexível, em contrapartida exigisse uma mão de obra cada vez mais qualificada.

Com a implementação da automação, da inteligência artificial e da robotização, características essas da revolução 4.0, determinadas funções, antes exercidas por trabalhadores, passam a ser realizadas por meio de tecnologias. Desta forma, o trabalhador precisa adaptar-se as novas práticas a fim de conquistar seu local no mercado de trabalho.

Nesse contexto, altera-se a relação entre empregado e empregador, se antes essa era marca pela subordinação, com as alterações ocorridas no século XXI, surge a figura da parassubordinação. Esta consiste no meio termo entre a subordinação e o trabalho autônomo, ou seja, ao mesmo tempo em que o empregado usufrui de um certo grau de autonomia, este permanece respondendo à empresa, tendo em vista que há entre as partes uma relação continua e organizada.

Destaca-se que apesar das diversas alterações acarretadas pela inserção de novas tecnologias, a legislação brasileira pouco dispõe sobre o assunto, inclusive não existem leis disciplinando as relações parassubordinação. Sendo assim, o empregado, parte mais frágil da relação, diversas vezes encontra-se completamente desamparado.

Observa-se então, a necessidade de ser legislado sobre as novas formas de trabalho, de modo que tanto o empregador como o empregado encontrem proteção jurídica.

## REFERÊNCIAS

ALVAR, Maria Vitoria Queija. Os direitos fundamentais nas relações de trabalho. FMU DIREITO-Revista Eletrônica, 2015.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Trabalho Decente: direito humano e fundamental. 1ª ed. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2020. 212p.

ALVES, Amauri Cesar. Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista. São Paulo: LTr, 2004.

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

BARROSO, Luiz Roberto. Interpretação e aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 19ª ed. São Paulo: Ed. Malheiros, 2006.

BRANDÃO, Cláudio. Introdução ao estudo dos direitos humanos. In: BRANDÃO, Cláudio. (Coord.). Direitos humanos e fundamentais em perspectiva. São Paulo: Atlas, 2014.

CHERRY, Miriam A. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. Comparative Labor Law & Policy Journal - Saint Louis U. Legal Studies Research Paper n.2016-2, p.21. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2734288>>. Acesso em: 13 abril 2021.

DA CONCEIÇÃO RODRIGUES, Cátia Daniela. A para-subordinação e a precarização das relações de trabalho. 2019.

DE MASI, Domenico. A sociedade pós-industrial. In: A sociedade pós-industrial. Tradução de Anna Maria Capovilla, Luiz Sérgio do Nascimento Henriques, Marco Aurélio Nogueira, Maria Cristina Guimarães Cupertino e Renato Ambrósio. 3.ed. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 14.ed. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Constituição da República e Direitos Fundamentais. São Paulo: LTr, 2012.

FINCATO, Denise Pires; STRÜMER, Gilberto. Globalização 4.0 e o futuro do trabalho: o porvir na atuação da ONU e OIT. In: EÇA, Vítor Salino de Moura; STRÜMER, Gilberto; TEIXEIRA, Sérgio Torres; BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva. Direito Internacional do Trabalho. Rio de Janeiro: Livraria e Editora Lumen Juris Ltda., 2019. p. 335-356.

FONSECA, Maria Hemília. Direito do Trabalho: um direito fundamental. São Paulo: LTr, 2006.

FURQUIM, Maria Célia de Araújo. Nem empregado, nem autônomo: parassubordinado. São Paulo: LTr, 2013.

JABONISKI, André Leonardo. O dano existencial decorrente da violação ao direito fundamental ao trabalho. Dissertação de Mestrado apresentada no Centro Universitário Autônomo do Brasil – UNIBRASIL. 2016, p. 45. Disponível em [https://www.unibrasil.com.br/wpcontent/uploads/2018/03/mestrado\\_unibrasil\\_Andr%C3%A9-L-Jaboniski.pdf](https://www.unibrasil.com.br/wpcontent/uploads/2018/03/mestrado_unibrasil_Andr%C3%A9-L-Jaboniski.pdf)> Acesso em: 12/04/2021.

KALIL, Renan Bernardi. DIREITO DO TRABALHO E ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO: APONTAMENTOS INICIAIS In: KIRA, Beatriz; PAULA, Pedro C. B. De Paula; ZANATTA, Rafael A. F (Org.). Economias do compartilhamento. Curitiba: Juruá, 2017. p. 237-258.

KEYNES, John Maynard. A teoria geral do emprego, do juro e da moeda. Tradução de Mário R. da Cruz. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. 2018. 315 f. Tese (Doutorado) - Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

LOBO XAVIER, Bernardo da Gama, et al–Manual de Direito do Trabalho. São Paulo: Rei dos Livros, 2018.

MALHEIRO, Emerson. Curso de direitos humanos. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformações. São Paulo: Ltr, 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A Parasubordinação. São Paulo: Revista EVOCATTI, 2008.

PINTO, Otávio Silva. O Trabalho Parasubordinado. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2002.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.

PRATES, Delaine Oliveira Souto. O Direito Fundamental ao Trabalho no Estado Democrático de Direito. Revista de Artigos do 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito, [S.l.], v. 1, n. 1, jan. 2017. Disponível em: <<https://revista.univem.edu.br/1simposioconst/article/view/1235>>. Acesso em: 08 abr. 2021.

RIZZO, Vincenzo Garcia. Relações de trabalho e a quarta revolução industrial. 2019. 32 f. TCC (Doutorado) - Curso de Direito, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2019. Disponível em: <http://dspace.mackenzie.br/handle/10899/20144>. Acesso em: 12 abr. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria dos Direitos Fundamentais na perspectiva da Constituição. 10ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SCHWAB, Klaus. A Quarta Revolução Industrial. São Paulo: Edipro, 2016. 160 p.

SCOGNAMIGLIO, Renato. Diritto Del Lavoro. 5ª ed. Nápoles: Jovene Editore, 2000.

SILVA, Cristina Maria Vieira. Trabalho Subordinado vs Trabalho Independente. Dissertação de Mestrado apresentada à Universidade Católica Portuguesa. 2012.

STEFANO, Valerio de. The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. Conditions Of Work And Employment Series, Genebra, n.71, p.9, 2016. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2682602>>. Acesso em: 12 Abril 2021.

SUPIOT, Alain. Crítica ao direito do trabalho. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbekain, 2016.

VIEIRA, Cintia Mirna Araújo. Parasubordinação e tutela ao trabalhador atípico: Os dilemas do Direito do Trabalho em tempos de globalização. Rio Grande: Revista Âmbito Jurídico, 2010.

ZIPPERER, André Gonçalves. A MULTITERCEIRIZAÇÃO E A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. A INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA A PARTIR DE PLATAFORMAS DIGITAIS E A NECESSIDADE DE TUTELA MODULAR DO DIREITO DO TRABALHO. 2018. 251 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018.