

**XXX CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI FORTALEZA - CE**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

ALEXANDRE FERREIRA DE ASSUMPÇÃO ALVES

GILMAR ANTONIO BEDIN

DALTON TRIA CUSCIANO

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

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

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 - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

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

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

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

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

Relações Internacionais para o Continente Americano:

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

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

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

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

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

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

D597

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

Coordenadores: Alexandre Ferreira de Assumpção Alves; Dalton Tria Cusciano; Gilmar Antonio Bedin. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-852-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: Acesso à justiça, Solução de litígios e Desenvolvimento

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com júbilo que apresentamos as publicações referentes ao Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) denominado “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II”, do XXX Congresso Nacional do CONPEDI, Fortaleza, Brasil, importante evento acadêmico promovido pelo CONPEDI em parceria com a UNICHRISTUS, com enfoque na temática “Acesso à Justiça Soluções de Litígios e Desenvolvimento”, tendo o evento sido realizado nos dias 15, 16 e 17 de novembro de 2023 na UNICHRISTUS - Campus Dom Luís (Av. Dom Luís, 911 - Bairro Meireles).

Trata-se de publicação que reúne artigos doutrinários, oriundos de projetos de pesquisa, artigos de final de disciplina de mestrado ou doutorado e estudos variados de diversos programas de pós-graduação no Brasil e nos Estados Unidos, que colocam em evidência assuntos jurídicos relevantes na seara do Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho.

Os debates envolveram a subordinação algorítmica, a tecnologia como modificador do ambiente laboral e das relações de trabalho, o papel das mulheres nas organizações, o Burnout e doenças mentais relacionadas ao trabalho, a LGPD e a privacidade dos trabalhadores, a proteção internacional ao direito do trabalho, a arbitragem na seara trabalhista e os efeitos da pandemia do COVID-19 nas relações laborais e no acesso à justiça.

Os artigos apresentados neste GT DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, visaram realizar interfaces entre políticas públicas e grupos vulneráveis no meio ambiente do trabalho, numa perspectiva aberta, interdisciplinar, complexa e polissêmica.

Houve um intercâmbio de experiências entre todos os participantes e os Coordenadores do Grupo de Trabalho, promovendo a integração e aquisição de novos conhecimentos. Cada artigo agora publicado, passou por apresentações, discussões e recebeu contribuições colaborativas das ideias de cada pesquisador(a), visando o aprimoramento de debates que são fundamentais para o desenvolvimento jurídico nacional, especialmente no contexto da pesquisa sobre direito do trabalho e meio ambiente laboral.

Na ocasião, os coordenadores expressam sua homenagem e gratidão a todos que colaboraram para o sucesso do XXX Congresso do CONPEDI. Em particular, destacamos todos(as) os(as) autores(as) que contribuíram para a presente coletânea, reconhecendo o comprometimento e a seriedade evidenciados em suas pesquisas e na elaboração de textos de excelência.

Por fim, os Professores Doutores, Dalton Tria Cusciano, da Fundacentro/Ministério do Trabalho e do Programa de Mestrado da Ambra University, Alexandre Ferreira de Assumpção Alves, Professor da Universidade do Estado do Rio de Janeiro e da Universidade Federal do Rio de Janeiro e Gilmar Antonio Bedin, Professor da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul e da Universidade Regional Integrada, agradecem a Diretoria do CONPEDI pelo convite para coordenar o Grupo de Trabalho e externam votos de boa leitura a todos os interessados nos temas abordados.

ECONOMIA COLABORATIVA E OS RISCOS DE UMA DESPADRONIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

COLLABORATIVE ECONOMY AND THE RISKS OF DESTANDARDIZATION IN WORK RELATIONS

Pedro Sarraff Nunes De Moraes ¹

Adriana Santos Trindade ²

Gilciane Sousa da Silva ³

Resumo

O artigo pretende apresentar um estudo acerca das relações de trabalho, os modelos de organização surgidos no contexto da economia colaborativa e os impactos que os mesmos causam na matriz jurídico-normativa da clássica relação de emprego. A pesquisa problematiza como a estrutura organizativa do trabalho, na economia colaborativa, relaciona-se com a estrutura normativa da relação de emprego clássica, a partir dos riscos inerentes a atividade econômica e dos sujeitos que assumem tais riscos. O estudo apresenta o desenvolvimento do trabalho humano na sociedade ocidental, desde a antiguidade até as primeiras manifestações da Revolução Industrial, enfocando nos modelos fordista, taylorista e toyotista. Apresenta o surgimento da economia colaborativa, suas características e os modelos de organização do trabalho nela inseridos. Apresenta reflexões acerca do tensionamento dos paradigmas clássicos do direito trabalhista na economia colaborativa, resultante de sua característica de uso de tecnologias da informação nos processos de seleção, gerenciamento e execução dos serviços.

Palavras-chave: Trabalho, Economia colaborativa, Direitos fundamentais, Riscos, Tecnologias

Abstract/Resumen/Résumé

The paper intends to present a study on labor relations, the organizational models that emerged in the context of the collaborative economy and the impacts they cause on the legal-normative matrix of the classic employment relationship. The research problematizes how the organizational structure of work, in the collaborative economy, relates to the normative structure of the classic employment relationship, based on the risks inherent to economic activity and the subjects who assume such risks. The study presents the development of

¹ Bacharel em Direito (UFPA). Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho (UNAMA). Mestre pelo Programa de Pós Graduação em Direitos Fundamentais (UNAMA). Advogado. Professor universitário.

² Graduada em Comunicação Social - Habilitação Jornalismo (UNAMA). Especialista em Comunicação Empresarial (CPÓS Centro de Pós Graduação). Servidora Pública na Fundação Paraense de Rádiodifusão – FUNTELPA. Graduanda em Economia (UFPA).

³ Graduanda em Economia (Universidade Federal do Pará).

human work in Western society, from antiquity to the first manifestations of the Industrial Revolution, focusing on the Fordist, Taylorist and Toyotist models. It presents the emergence of the collaborative economy, its characteristics and the work organization models included in it. It presents reflections on the tension of the classic paradigms of labor law in the collaborative economy, resulting from its characteristic use of information technologies in the processes of selection, management and execution of services.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Work, Collaborative economy, Fundamental rights, Risks, Technologies

1. Introdução

O artigo em questão pretende apresentar um estudo acerca das relações de trabalho e seus modelos de organização surgidos no contexto da chamada Economia Colaborativa e os impactos que os mencionados modelos causam na matriz jurídico-normativa da clássica relação de emprego.

O trabalho ora desenvolvido busca problematizar como a estrutura organizativa do trabalho, presente no contexto da economia colaborativa, relaciona-se com a estrutura normativa da relação de emprego clássica, resultante de décadas evolutivas de Revolução Industrial, a partir do aspecto dos riscos inerentes a atividade econômica e dos sujeitos que assumem tais riscos.

No primeiro momento, o estudo trata de apresentar uma análise sobre o desenvolvimento do trabalho humano na sociedade ocidental, desde a antiguidade até as primeiras manifestações da Revolução Industrial, enfocando nos modelos de organização do labor: fordismo, taylorismo e o toyotismo.

Em seguida, trata-se de apresentar e contextualizar o surgimento da Chamada Economia Colaborativa, com suas principais características, bem como dos modelos de organização do trabalho nela inseridos, a saber, o *Crowdwork* e o Trabalho *on-demand*.

Por fim, trata de apresentar algumas reflexões acerca do tensionamento dos paradigmas clássicos do Direito do Trabalho no contexto da Economia Colaborativa resultante de sua característica primária referente ao uso intenso de tecnologias de informação e comunicação na seleção, no gerenciamento e na execução dos serviços pelos trabalhadores.

2. O trabalho humano e seus modelos de organização

O vocábulo *trabalho*, em português, designa o conjunto de atividades produtivas ou criativas que o ser humano exerce com o objetivo de atingir um determinado fim, sendo, portanto, possível conceber a expressão como toda e qualquer atividade executada pelo indivíduo, isolada ou coletivamente, com vistas à produção de algum resultado.

A história das sociedades humanas revela que o ser humano sempre trabalhou, alterando-se, ao longo dos séculos, a forma como essa atividade é desempenhada. A existência do labor humano, porém, confunde-se com a própria existência do homem. O que se alterou, ao longo do tempo, em verdade, foi a forma de articulação do trabalho nas sociedades.

O labor desponta como uma verdadeira necessidade social. Em princípio, o esforço despendido com o trabalho destinava-se a subsistência do indivíduo. Posteriormente, no caminho evolutivo, a energia utilizada na execução das tarefas passa a visar um fim produtivo, incorporando-se na estrutura dos modelos econômicos.

O trabalho assume, então, características sociais, que assinalam a aurora da civilização. A produção organiza-se pela dissociação entre as funções diretiva e executora. Deste modo, surgem e se desenvolvem as relações de produção que, tomadas em conjunto, constituem a estrutura econômica da sociedade (GOMES, 1944, p. 3-4).

O trabalho assim é executado com a finalidade de atender a interesses imediatos pessoais do homem, mas também é explorado dentro da estrutura econômica social com fins produtivos, desde a antiguidade até os dias atuais.

Para os fins do presente estudo, é interessante observar como se deu a apropriação da execução do trabalho pelas estruturas econômicas ao longo do curso histórico.

2.1. Do Trabalho na Antiguidade Clássica ao Trabalho Assalariado na Revolução Industrial.

Tendo como ponto de partida a execução do trabalho manual, cujo resultado estava voltado apenas à subsistência do próprio ser humano, este passou a desenvolver produtos em excedente, dando ensejo ao estabelecimento de um comércio primário, marcado essencialmente pelo modelo de trocas.

Com o desenvolvimento das sociedades tem-se o início da apropriação do trabalho alheio, inicialmente através do sistema de escravidão, na qual já se observa a separação do ser humano (com a devida ressalva de que o escravizado era reduzido à condição de coisa e despido de sua qualidade humana) do resultado de seu trabalho.

O trabalho humano, já na Antiguidade Clássica, era associado a algo nefasto¹, sendo que a própria origem da palavra em latim, *tripalium* (instrumento de tortura), já designava o caráter penoso associado à atividade.

Assim, o escravizado, ainda na Antiguidade Clássica, trabalhava pelo simples fato de sua condição e também como modo de garantir a sua subsistência e de sua família, em função da alimentação fornecida pelo seu proprietário. O ser humano escravizado não

¹ A palavra *labor* também é empregada para designar o trabalho, indicando, nesse sentido, dor, fadiga e cansaço.

ostentava a condição hoje conhecida como de sujeito de direitos, estando assim submisso à direção do seu “senhor”, revelando-se um estado de subordinação real e perpétua.

Qualquer que fosse a causa da escravidão, uma vez decaído no estado de escravo, o homem se via na dura contingência de realizar as mais penosas tarefas para seu senhor. A este cabia a função de dirigir o trabalho, e o fazia como déspota, com poderes irrestritos. Portanto, no regime escravagista, a relação econômica entre os fatores de produção traduz-se praticamente pela dominação absoluta do capital sobre o trabalho (GOMES, 1944. p. 11).

Com o fim do Império Romano e a passagem para o sistema feudal, o sujeito antes escravizado alcança o status de sujeito de direitos, passando a trabalhar segundo o modelo da servidão, no qual o resultado do trabalho também não pertence ao servo, mas sim ao senhor feudal.

Seguindo o curso histórico da sociedade ocidental europeia, passa-se pelo sistema das Corporações de Ofício, das manufaturas, até que se chega ao regime de trabalho assalariado, o qual inaugura uma relação de trabalho que se funda na “liberdade jurídica que o trabalhador, agora homem titular de direitos e deveres, possui de trabalhar ou não” (GASPAR, 2016, p. 21).

Com isso, o trabalhador se sujeita ao acordo de vontades celebrado com o tomador dos serviços, cabendo a ele cumprir com suas obrigações, de modo a receber o salário como contraprestação.

O contexto de surgimento do trabalho assalariado deu-se com a Primeira Revolução Industrial, na Inglaterra, marcada pelo desenvolvimento da máquina a vapor, a qual possibilitou uma produção em larga escala, o que impactou profundamente na relação entre os donos das fábricas e os trabalhadores.

Do mesmo modo, a Revolução Francesa (1789) foi campo fértil também para o surgimento do trabalho assalariado, uma vez que o ser humano juridicamente livre pode agora se vincular a um tomador do seu serviço no exercício de sua “liberdade”.

O direito fundamental à liberdade, tão pretendido pela burguesia que acabara de ascender ao poder, exigia para a sua materialização, um Estado mínimo, caracterizado por uma ação exclusivamente política. O Estado Liberal garantia ao cidadão somente uma proteção de suas liberdades individuais (...). Dentro desse contexto de liberdade e omissão estatal, o novo trabalhador – assalariado – se viu

sem condições de, sozinho, conquistar um trabalho digno, condizente com sua condição de ser humano. Era aceitar o trabalho da maneira que lhe era imposto ou morrer de fome (GASPAR, 2016, p. 35/36).

O sistema capitalista de produção, caracterizado pela exploração da mais-valia, a filosofia individualista de liberdade da Revolução Francesa, a ausência do Estado, além de outros fatores, tudo isso pôs os trabalhadores em condições de miséria sem precedentes, culminando em movimentos de protestos, em prol de condições mais dignas.

Essa consciência de classe passa a demandar do Estado uma atuação mais positiva nas relações privadas, marcando assim a passagem do Estado Liberal para um Estado Social, este último, caracterizado por uma maior intervenção e proteção com vistas a minimizar os efeitos gerados pela liberdade excessiva.

No exercício de sua autonomia privada, o trabalhador, socioeconomicamente em posição de desigualdade em relação ao tomador do serviço, não detinha condições de debater as bases contratuais da prestação do trabalho, cabendo ao Estado fixar limites para esse modelo de exploração do trabalho humano, qual seja o contrato de trabalho.

2.2. Do fordismo, do taylorismo e do toyotismo como modelos de organização do trabalho:

Henry Ford (1863 – 1947) inaugura um modelo de organização do trabalho, batizado em sua própria homenagem, caracterizado pela verticalização da produção e, por consequência da empresa, dominando do início ao fim todo o ciclo produtivo, marcado pela intensa racionalização e maximização do processo fabril.

O modelo fordista de produção acarreta profundos efeitos no modo de organização e execução do trabalho, reduzindo ao operário a necessidade de pensar e a redução ao mínimo dos seus movimentos.

A linha de montagem evita que o trabalhador se desloque ou se movimente para pegar um componente, porque leva as peças ao lugar preciso onde ele deve utilizá-las. Desse modo, grande parte do tempo antes perdido pelos operários é incorporado na linha de montagem. O trabalho se parceliza posteriormente e perde qualidade; a produtividade cresce visivelmente. Onde enlouquecia a desordem das coisas, o perambular e o vozerio dos homens, agora reinam, soberanos, a precisão dos gestos, o silêncio das pessoas, a força da máquina (DE MASI, 2014, p. 135).

Caracterizavam também o fordismo a produção em massa e o grande excedente estocado de produtos, o que gerou em determinado momento a superação da produção em face do consumo, o que fez com o que referido modelo se tornasse desinteressante e até mesmo prejudicial ao sistema capitalista, motivo pelo qual surgiu a necessidade de se repensar e alterar o modo de produção.

Com Frederick W. Taylor (1856 – 1915), o processo fabril e, por consequência, também o modelo de organização do trabalho passaram por uma racionalização ainda mais intensa. No modelo taylorista, o labor é monitorado segundo o tempo de produção, na medida em que cada indivíduo deve cumprir sua tarefa no menor tempo possível, devendo ser recompensados aqueles que se sobressaem.

Em 1899, Taylor enunciou pela primeira vez os seus “princípios fundamentais indispensáveis a uma boa gestão: independentemente de sua posição, cada um deve respeitar as seguintes condições: 1) o resultado e o objetivo que se querem obter devem ser claramente definidos e manter-se no âmbito das próprias capacidades; 2) cada um deve ter a capacidade de atingir esse resultado, incluindo para isso a necessária autoridade e a responsabilidade pessoal; 3) em caso de sucesso, cada um deve estar seguro de receber plena satisfação e remuneração adequada; 4) em caso de insucesso, cada um deve estar pronto a assumir a responsabilidade e a justa punição” (DE MASI, 2014, p. 132).

Não obstante, as intensas racionalização e sistematização do trabalho e do processo fabril conduziram a produção em massa e o grande excedente de estoque de produtos, o que gerou em determinado momento a superação da produção em face do consumo.

Com o toyotismo, modelo fabril adotado pela fábrica japonesa de automóveis, a Toyota, a empresa se horizontaliza, com uma organização mais enxuta, com eliminação de estoques, reduzindo-se os custos de produção, na medida em que ocorre a transferência de determinados setores produtivos a outros, por meio da terceirização, transformando a grande fábrica em uma mera gerenciadora de todo o processo de produção.

Curioso observar que o toyotismo pode ser entendido como um modo de organizar a produção de modo a extrair da força de trabalho o maior proveito, com o menor custo econômico possível, o que, em certa medida acaba representando nenhuma novidade em comparação com o fordismo, e mesmo com o taylorismo, com o diferencial de que agora tal

modelo apresenta-se com mais eficiência nesse propósito que resume o espírito do próprio capitalismo.

O sistema de organização do trabalho que se consolidou na sociedade industrial estava fundado em padrões com dimensões básicas: contrato de trabalho, local determinado de realização da atividade e jornada de trabalho fixa. Essas dimensões mantiveram-se, em alguma medida, nos modelos fordista e taylorista, sendo que com o toyotismo já se vislumbrou uma despadronização desse sistema.

Conforme se verá adiante, os processos de desregulamentação e flexibilização das normas jurídicas trabalhistas, impulsionados pela globalização e pelo ideário do neoliberalismo, permitiram um giro no paradigma econômico até então vigente, bem como uma reestruturação das relações de trabalho até então tradicionais, catapultadas pelos avanços tecnológicos dos meios de comunicação e informacionais, emergindo o contexto da denominada Economia Colaborativa ou Compartilhada e o fenômeno do *gig economy*.

3. Do surgimento e caracterização da Economia Colaborativa ou Compartilhada:

A organização do trabalho na sociedade humana, especialmente a partir do movimento de Revolução Industrial do século XVIII, desenvolveu-se com base em um modelo no qual dividiam o mesmo ambiente físico empregadores e empregados, em que o obreiro trabalhava dentro de estabelecimentos empresariais, onde havia o contato direto entre os atores das relações empregatícias.

Com o aprimoramento e expansão das chamadas tecnologias de informação e comunicação, surgiram novas formas de organização do trabalho cujas características são bem diversas das do modelo tradicional, onde “a tecnologia e a liquidez nas relações humanas desafiam a capacidade de regulação estatal” (BARBOSA JUNIOR, 2019, p. 13).

A primeira etapa da Revolução Industrial foi deflagrada ainda nos anos de 1760, na Inglaterra, com as fábricas proporcionando mudanças na execução das atividades humanas produtivas, de manuais para as realizadas através de máquinas a vapor, da eletricidade e da combustão. Naquele contexto, a economia foi fomentada pelo crescimento eficiente da produção de mercadorias, graças a maior quantidade e eficiência do novo maquinário.

A segunda etapa da Revolução Industrial consolidou-se a partir da metade do século XIX, marcada pela expansão da rede ferroviária, surgimento do automóvel, bem como

de novas atividades econômicas, tais como a siderurgia e aquelas ligadas às novas fontes de energia, a exemplo do petróleo, da água e do urânio. Nesse período, surgem também novos e mais eficientes sistemas de comunicação à distância, como o telefone.

A produção foi ampliada e inovada pelo sistema fordista (o qual racionalizou o processo produtivo, diminuindo custos e tornando acessíveis os bens produzidos) e pelo toyotista (que buscou uma maior produtividade do operário, havendo fracionamento dos setores das fábricas) (BARBOSA JUNIOR, 2019, p. 17/18).

A terceira etapa da Revolução Industrial teve início após o término da Segunda Guerra Mundial, pelo que foi impulsionada pela globalização e pelo intenso avanço tecnológico, conduzindo ao desenvolvimento das comunicações, assim como o incremento da relação entre países e a ampliação da concorrência entre as empresas.

Enfim, a etapa atual da Revolução Industrial é marcada pela combinação de tecnologias extremamente avançadas, com capacidade suficiente para “aprimorar a indústria, aumentando sua produtividade, com enorme economia de tempo, redução de custos, maior eficiência no uso de recursos e controle de qualidade” (AMORIM, 2017, p. 244).

Esta mais recente etapa da Revolução Industrial, denominada como Quarta Revolução Industrial, caracteriza-se pela ocorrência de integração e controle de produção, através do uso de sensores e equipamentos conectados em rede, com pouco ou mesmo quase nenhuma participação humana, bem como de robôs, segurança cibernética, computação em “nuvem” (*cloud*), integração horizontal e vertical de sistemas, impressão em 3D, internet das coisas, informação em tempo real, *big data*, dentre várias outras inovações tecnológicas.

A forma de organização e execução do trabalho, nesse contexto da Quarta Revolução Industrial, vem sendo denominada de *trabalho 4.0*, expressão esta que foi “utilizada em um programa lançado na Alemanha de forma conjunta pelo governo e a indústria, ao que depois foi adotada pela Comissão Europeia e em outras regiões” (MOREIRA, 2016, p. 248/249).

O trabalho 4.0 está assim relacionado com uma nova indústria na qual a internet das coisas e o algoritmo da inteligência artificial têm a capacidade de subordinar todos os fatores relevantes para a produção contemporânea.

“Com a eclosão da digitalização, do trabalho em plataformas, da economia colaborativa e do trabalho integrado, começou a era do trabalho 4.0, com características digitais, flexíveis e interconectadas” (MOREIRA, 2016, p. 248/249).

Nesse contexto, a produção está fundada em novas técnicas, centradas nas tecnologias de ponta, o que torna o trabalho cada vez mais desmaterializado. A produção não se baseia mais em um produto ou serviço, como o resultado da atividade, mas sim em um processo permanente, possibilitando a produtividade em diferentes áreas.

Em função das atuais ondas de racionalização do trabalho, esse sistema padronizado de pleno emprego começa a se debilitar a partir de seus pilares de sustentação e formas flexíveis e plurais de subemprego se difundem.

Ignora-se o fato de que, com os avanços da tecnologia da informação, mas também com os impulsos modernizantes sociais e jurídicos, uma espécie de reforma constitucional do sistema empregatício é introduzida (...) uma mudança estrutural do trabalho assalariado (BECK, 2011, p. 206).

Crises sociais e econômicas, aliadas às mudanças de comportamento e das pretensões de trabalhadores e aos avanços tecnológicos, terminaram por promover alterações também nas tendências de consumo, causando rupturas nas formas de comunicação, consumo e trabalho.

Nasce, assim, uma nova forma de realização de negócios, conhecida como economia colaborativa ou economia compartilhada, cuja característica principal está “no compartilhamento de produtos e serviços, por meio de plataformas digitais” (BARBOSA JUNIOR, 2019, p. 20).

A economia colaborativa é construída sobre as chamadas externalidades da rede e institui uma produção descentralizada, que pode ser colaborativa e escapar dos esquemas de mercados de “produção entre pares baseada em bens comuns”, revelando-se uma maneira potencializada de controle e dominação econômica.

(...) a economia compartilhada ou colaborativa refere-se a modelos empresariais no âmbito dos quais as atividades realizadas são facilitadas por plataformas colaborativas, que criam um mercado aberto para a utilização temporária tanto de bens como de serviços, os quais muitas vezes são prestados por particulares (MOREIRA, 2016, p. 251).

Outra característica fundamental das atividades empresariais, desenvolvidas segundo esse novo modelo econômico, reside na utilização massiva e inovadora da internet e demais tecnologias de comunicação, mais especialmente de plataformas virtuais baseadas em aplicativos, gerenciadas muitas vezes por algoritmos, que conectam compradores e vendedores de bens, trabalho e serviços, provocando mudanças paradigmáticas nas relações de consumo² e especialmente nas relações de trabalho.

3.1. As relações de trabalho sob a Economia Colaborativa e os modelos de execução do trabalho: *Crowdwork* e Trabalho *on-demand*:

O uso massivo e inovador das tecnologias de comunicação, em especial o uso da internet e de plataformas digitais, baseadas em aplicativos, como instrumento de conexão entre trabalhadores e empresas promove igualmente mudanças paradigmáticas nas relações de trabalho e, por consequência, nos aspectos jurídicos dessas relações.

Nesse novo contexto da economia colaborativa, é possível se deparar com um novo modelo de uso do trabalho humano, utilização esta que causa desacordos quanto aos paradigmas jurídico-normativos que regem a relação entre empregado e empregador, “em que já não é possível ou, pelo menos, não é tão claro para encontrar o intercâmbio antes mencionado” (GAUTHIER, 2017, p. 91-92).

Dentro da Economia Colaborativa, observa-se um fenômeno relacionado ao modo de organização do trabalho denominado de *gig economy*, traduzido por alguns estudiosos também como “economia sob demanda”.

O termo “*gig*”, em inglês, tem sua origem no Jazz, sendo utilizado para definir um determinado compromisso firmado com músicos para uma apresentação específica, o que ajuda a elucidar uma característica desse mercado de trabalho envolvendo, de um lado, “trabalhadores com contrato de trabalho por tempo certo e (em princípio) sem vínculo empregatício, e, de outro, empresas, que os contratam para realização de tarefas específicas, não havendo submissão às regras trabalhistas dos trabalhadores ditos comuns” (BARBOSA JUNIOR, 2019, p. 26).

² Quanto ao aspecto do consumo, na economia colaborativa não importa mais ao consumidor ter a propriedade do bem de consumo, satisfazendo-se com o acesso a esse bem, relegando-se a posse do produto para segundo plano.

Esse modelo abrange duas principais formas de desenvolvimento do trabalho: o *crowdwork*³ e o trabalho *on-demand*⁴.

O *crowdwork* concerne “a atividades ligadas a tarefas por meio de plataformas online, as quais põem em contato várias organizações e indivíduos com outras organizações e indivíduos via internet” (BARBOSA JUNIOR, 2019, p. 29). Aqui o objetivo consiste na realização de tarefas com enorme grau de fragmentação, que geralmente não demandam grandes qualificações do trabalhador, embora seja possível também a contratação de tarefas com graus de complexidade maiores, porém, em geral monótonas e repetitivas.

No *crowdwork*, basicamente os solicitantes das tarefas estabelecem as condições de contratação em face dos prestadores dos serviços, podendo recusar os serviços prestados e avaliar as tarefas executadas pelos prestadores, tudo isso via plataformas digitais que estabelecem essa conexão.

Por seu turno, o denominado trabalho *on-demand*, por meio de aplicativos, diz respeito à execução de tarefas tradicionais, a exemplo de transporte e limpeza, além de tarefas administrativas e de escritório. “O oferecimento dos serviços ocorre via aplicativos, os quais estabelecem e garantem um determinado padrão de qualidade, assim como gerencia e seleciona a mão de obra” (BARBOSA JUNIOR, 2019, p. 30).

Neste caso, a oferta e a demanda do prestador de serviços e do consumidor são identificadas pelo aplicativo, sendo o labor executado ante uma necessidade apresentada e seu pagamento realizado logo após a finalização do trabalho.

Em ambos os modelos ora descritos, o *Crowdwork* e o Trabalho *on-demand*, a realização do trabalho é viabilizada pela tecnologia da informação, especialmente da internet, a qual aproxima a oferta e a demanda de trabalhos de forma praticamente instantânea, promovendo reduções nos custos da transação e nas fricções de mercado.

A implantação dessas novas tecnologias de informação e comunicação provocou, como dito antes, mudanças paradigmáticas nas relações de trabalho e, por consequência, nos aspectos jurídicos dessas relações, o que alguns estudos têm referenciado como uma “crise do paradigma clássico do Direito do Trabalho”.

³ A expressão *crowdwork* pode ser traduzida como “trabalho coletivo”, sendo que o termo *crowd*, em inglês, traduz a ideia de multidão.

⁴ A expressão *on-demand* pode ser traduzida como “sob demanda”, no que concerne a prestação do serviço pelo trabalhador.

Está-se diante de um novo padrão de organização do trabalho que: demonstra uma promoção do trabalho autônomo em relação ao trabalho assalariado; que ora exterioriza ou terceiriza o trabalho para empresas economicamente dependentes; e ora reconstrói o critério de subordinação caracterizador do contrato de trabalho (BARBOSA JUNIOR, 2019, p. 35).

Diante das características apresentadas em relação à chamada Economia Colaborativa, bem como dos modelos de organização do trabalho do *crowdwork* e trabalho *on-demand*, é possível observar certo tensionamento em relação aos direitos fundamentais dos trabalhadores, no contexto do ordenamento jurídico brasileiro.

(...) quer os direitos fundamentais específicos – com o pagamento de baixos salários, notadamente para as tarefas que demandam menos qualificação, pagos por peça ou tarefa, com a falta de respeito à duração dos tempos de trabalho, o não respeito pelos direitos coletivos ou o aumento dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, quer físicos, quer psicológicos -, quer para os direitos fundamentais inespecíficos, como a privacidade, pois ora enfrenta-se uma intensificação do controle eletrônico patronal (...), podendo correr-se o risco até de uma coisificação da pessoa humana (MOREIRA, 2016, p. 254).

4. Da tensão dos paradigmas clássicos do Direito do Trabalho na Economia Colaborativa:

O direito do trabalho possui um conteúdo de normas construtoras de uma espécie de mediação no mundo capitalista, tendo como objetivo a construção de uma regulação do mercado de trabalho e forma a preservar um patamar civilizatório mínimo através da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador.

No contexto de emergência e consolidação do trabalho assalariado, o Direito assumiu papel relevante como o resultado de duas revoluções: uma política e outra industrial. A liberdade jurídica do ser humano lhe permitiu ser capaz de contrair direitos e obrigações. A revolução no campo industrial transformou essa liberdade jurídica em uma abstração, criando um contingente de trabalhadores subordinados ao jugo do poder econômico.

O ramo especializado da ciência jurídica, o Direito do Trabalho, emerge com o objetivo de reduzir ou minimizar os efeitos da desigualdade socioeconômica existente entre trabalhador e o empresário, por intermédio de garantias jurídicas de tratamento especial ao prestador de serviços.

O direito do trabalho tende a ser definido como um conjunto de normas jurídicas que regulam as relações individuais e coletivas entre empregadores e empregados, sendo estes últimos concebidos como aqueles que prestam “o trabalho profissional de forma subordinada, não eventual, pessoal e onerosa” (GASPAR, 2016, p. 41).

Tendo por objeto a relação de emprego (e a sua preservação), o direito do trabalho em sua essência busca frear o sistema capitalista, fazendo que esse sistema consiga dar algum retorno social e humanizado e, de outro modo, limita a vontade do próprio trabalhador, proibindo-lhe dispor de seus direitos.

Sob o aspecto teleológico, o direito busca realizar um conjunto de valores socialmente considerados relevantes. O direito do trabalho, com esse caráter finalístico acentuado, busca “como valor essencial a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho” (DELGADO, 2009, p. 55), sendo esta a sua função central.

A melhoria das condições de trabalho está intimamente relacionada com o objetivo de compensar a debilidade socioeconômica do trabalhador, camuflada no contrato de trabalho, o que é possível por meio da limitação da autonomia da vontade privada no plano individual.

A proteção da parte hipossuficiente da relação capital-trabalho, o trabalhador é resultado direto de uma instrumentalização da melhoria das condições de trabalho e a da redução da desigualdade socioeconômica. Dito de outro modo, a função dignificante do direito do trabalho se consubstancia pela proteção jurídica do trabalhador como instrumento essencial para a realização dessa função, afinal o alcance de melhores condições de trabalho pressupõe um conjunto de normas protetivas da parte hipossuficiente da relação de emprego: o trabalhador.

De outro lado, o direito do trabalho também assume uma função político-conservadora, na medida em que legitima a exploração do trabalho humano como objeto do contrato de trabalho, pautada na relação jurídica obrigacional de prestação do serviço e a contraprestação do salário, base do sistema capitalista de produção.

O direito do trabalho, portanto, atua em meio a essas duas principais funções, coibindo a exploração desenfreada do trabalho (função dignificante), e, por outro lado, permitindo que o trabalho prestado por esse seja apropriado por outrem em troca do salário (função político-conservadora); afinal, sem sombra de dúvidas, o

direito do trabalho é um produto do sistema capitalista de produção (GASPAR, 2016, p. 42).

Não obstante, ambas as funções poderiam ser tidas como as faces de uma mesma moeda, especialmente em razão do que prevê, por exemplo, o inciso IV do artigo 1º da Constituição Federal brasileira de 1988, que consagra como fundamentos da república federativa os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa.

Contudo, é impossível deixar de lado o fato de que a mesma Constituição Federal brasileira de 1988 erigiu a dignidade da pessoa humana como centro do ordenamento jurídico e do estado democrático de direito, consoante previsão de seu artigo 1º, inciso III, sendo, pois que a função dignificante “assume a posição de eixo central do direito do trabalho, representada no caput do artigo 7º da Constituição da República pela expressão ‘[...] além de outros que visem a melhoria de sua condição social’” (GASPAR, 2016, p. 43).

Até aqui, no contexto de consolidação do trabalho assalariado, a sua importância para a vida das pessoas, na sociedade industrial, já não se fundamenta substancialmente no próprio trabalho, sendo também a base de subsistência na conduta da vida individualizada. O labor, juntamente com a “família”, assume o papel de coordenada, sob a qual se ancora toda a vida social. “A sociedade industrial, inclusive fora do âmbito do trabalho (...), é uma sociedade do trabalho assalariado do princípio ao fim” (BECK, 2011 p. 205).

A partir da segunda metade do século XX, especialmente nos anos de 1973 e 1974, momento em que o mundo vivenciou a chamada crise do petróleo, observou-se uma conjuntura de fatores sociais, econômicos, políticos e tecnológicos, que conduziram a uma reconfiguração do Estado e do próprio direito do trabalho.

A intervenção do Estado nas relações sociais e econômicas sofrem a partir daquele momento fortes críticas, no sentido de que tal intervencionismo teria sido a mola propulsora das crises econômicas que eclodiram, demandando-se mais uma vez o afastamento estatal para permitir o desenvolvimento de mercado. Surge, assim, uma figura intermediária entre os modelos liberal e social, que culminou na concepção de um Estado Neoliberal.

Observou-se naquele momento uma crise do próprio Estado e uma crise do trabalho, “sendo aquela marcada pelos fenômenos da globalização e do neoliberalismo e essa pela alteração do modelo de produção e conseqüentemente pelos fenômenos da flexibilização e desregulamentação das leis trabalhistas” (GASPAR, 2016, p. 43).

Quanto à globalização⁵, a mesma está intrinsecamente relacionada ao sistema de produção capitalista, caracterizando-se pela necessidade uma constante busca pela mais-valia, principal alimento desse modelo, no sentido de se alterar a forma produtiva inspirada pelos modelos fordista e taylorista, fortemente abalados ao final dos anos de 1960.

A globalização, portanto, passou a permitir um novo processo de expansão do capitalismo, dessa vez não só como um modelo de produção, mas também como um modo civilizatório de escala mundial, envolvendo regimes políticos, culturas, organizações, nações e nacionalidades (GASPAR, 2016, p. 45).

Fato é que a globalização e o modelo neoliberal, nascido após a derrocada do Estado social, alteraram substancialmente a forma de produção e, como consequência, também as relações de trabalho, uma vez que a concorrência mundial exige uma intensa e incessante qualificação dos produtos e serviços de consumo, com uma redução nos custos de produção, o que afeta os modelos de organização e execução do trabalho.

Conforme ressaltado anteriormente, no contexto da chamada Economia Colaborativa, o uso massivo e intenso das tecnologias de informação e comunicação provocaram mudanças nas formas de organização do trabalho, assumindo contornos específicos nos modelos do *crowdwork* e trabalho *on-demand*, tornando a realização do trabalho humano cada vez mais, fragmentado, descentralizado e automatizado. Enfim, a organização do trabalho agora atravessa um profundo processo de racionalização que conduz a uma superação dos princípios e fundamentos do tradicional sistema organizativo do trabalho, não se tratando de uma simples acomodação das estruturas de profissões e qualificações.

Todas essas mudanças apontam para uma transformação da mentalidade da produção, a qual pressupõe uma mudança substancial nas relações de trabalho, afetando diretamente a classe trabalhadora, ameaçada pelo fantasma do desemprego e pelo processo de flexibilização das normas jurídicas trabalhistas.

A globalização da economia acirrou a polêmica entre os defensores do Estado Social e os adeptos do Estado Liberal, os quais, obviamente, adotaram caminhos distintos a respeito da posição dos poderes públicos frente às relações de trabalho. Os

⁵ O fenômeno da globalização já perdurava há milênios, antes mesmo do final do século XX. Inegavelmente, no contexto histórico ora apontado, o movimento de globalização tomou novas proporções, especialmente em função do desenvolvimento da tecnologia, sobretudo da informática, que passou a viabilizar a invasão de mercados alheios de modo virtual.

neoliberais pregam a omissão do Estado, desregulamentando, tanto quanto possível, o Direito do Trabalho, a fim de que as condições de emprego sejam ditadas, basicamente, pelas leis de mercado. Já os defensores do Estado Social esteados na doutrina social da Igreja ou na filosofia trabalhista advogam a intervenção estatal nas relações de trabalho, na medida necessária à efetivação dos princípios formadores da justiça social, à preservação da dignidade humana; e, porque a socialdemocracia contemporânea pressupõe a pluralidade das fontes do direito, consideram que o patamar de direitos indisponíveis, adequado a cada país, deve e pode ser ampliado pelos instrumentos de negociação coletiva entre sindicatos de trabalhadores e empresários ou associações destes (SÜSSEKIND, 2005, p. 53).

Com isso, observa-se um intenso movimento pela desregulamentação, ou flexibilização regulatória⁶, na tentativa de revogar ou modificar normas de proteção ao trabalhador, reduzindo com isso as garantias trabalhistas.

Por flexibilização entende-se a adaptação das regras trabalhistas à nova realidade das relações de trabalho, que permite, e muitas vezes exige um reordenamento do sistema jurídico, não exatamente no sentido de diminuição de direitos ou de exclusão de regras positivadas, mas no sentido de regular, de forma diferente, as relações de trabalho. Por desregulamentação, identifica-se a ideia de eliminação de diversas regras estatais trabalhistas, buscando uma regulamentação por ação dos próprios interessados (MAIOR, 2007, p. 139).

Imperioso ainda destacar a reflexão acerca do inevitável retrocesso que o movimento de redução de direitos e garantias trabalhistas, principalmente aqueles considerados fundamentais, pode acarretar, sob o discurso do desenvolvimento econômico.

Isso porque uma das funções do direito do trabalho, como já salientado, é, através da norma jurídica, igualar juridicamente aqueles que são desiguais sob o ponto de vista socioeconômico (empregados e empregadores), “melhorando as condições de trabalho, preservando a dignidade do trabalhador e garantindo-lhe uma contraprestação justa pelo serviço prestado” (GASPAR, 2016, p. 53).

Essa reflexão sobre o conseqüente retrocesso, imposto pela flexibilização e desregulamentação do direito do trabalho, encontra respaldo no vigente texto constitucional

⁶ O Brasil mesmo tem vivenciado referidos movimentos, sobretudo o da flexibilização, que culminaram com a aprovação da Lei nº 13.467/2017, a qual promoveu significativas alterações em alguns dos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452/1943, cuja validade constitucional ainda gera intensos debates no âmbito dos tribunais brasileiros.

brasileiro, que assegura diversas garantias que visam sempre a melhoria das condições sociais dos trabalhadores⁷, não sendo nunca demais lembrar a enunciação do valor social do trabalho ao lado da livre iniciativa como fundamentos do Estado Democrático de Direito, informado, sobretudo pela altíssima relevância da dignidade da pessoa humana⁸, a qual deve ser tida como o centro e o fim do ordenamento jurídico pátrio.

Nos modelos tradicionais de organização do trabalho, quais sejam no fordismo, no taylorismo e, até mesmo no toyotismo, a condução da execução das atividades laborais estava ainda centrada nas mãos do tomador de serviços, seguindo certa padronização, “em todas as suas dimensões básicas: do contrato de trabalho, do local de trabalho e da jornada de trabalho” (BECK, 2011, p. 207).

Assim, a exploração do trabalho, até então, segue a configuração jurídica de modelos contratuais, sendo o labor realizado em espaços concentrados e pensado sob a ótica da vitaliciedade e da jornada integral, como estratégias e planejamento e mobilização da mão de obra.

A ideia do trabalho vitalício e de jornada integral foi suplantada agora pelos modelos plurais de flexibilização da jornada. Do mesmo modo, a tradicional concentração espacial do trabalho assalariado, típica do modelo fabril, já vem sendo substituída pela descentralização do trabalho, o qual se realiza difusa e independentemente da concentração no prédio da fábrica ou da empresa, tal como ocorre nos modelos do *crowdwork* e do trabalho *on-demand*, na Economia Colaborativa.

Segundo a ordem jurídica trabalhista vigente no Brasil, o empresário desenvolve a sua atividade econômica, no exercício da sua livre iniciativa, porém assumindo os riscos dessa

⁷ Nesse sentido, vide a redação do caput do artigo 7º da Constituição Federal brasileira de 1988: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (...)”.

⁸ Do mesmo modo, vide a redação do artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal brasileira de 1988: “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

sua atividade⁹, no que diz respeito às suas relações com os trabalhadores, revelando-se nesse ponto a característica chamada de *alteridade* do empregador.

Referida alteridade significa que ao tomador dos serviços é vedado transpor os riscos e encargos, inerentes de sua atividade econômica, para os seus respectivos trabalhadores.

A característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstância e impor a ordem justralhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado. Por tal característica, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução (DELGADO, 2020, p. 504).

No contexto da Economia Colaborativa é possível observar, em alguma medida, que os prestadores de serviços têm assumido as rédeas da própria atividade econômica, o que é facilitado pelas ferramentas tecnológicas, em um movimento de promoção do trabalho autônomo em face do modelo tradicional do emprego subordinado.

Esse movimento de transposição, sem dúvidas, representam ganhos produtivos e lucrativos para o capital, em um verdadeiro movimento de despadroneização das relações de trabalho. Tal fato, de um lado, oferece “vantagens” ao trabalhador, na medida em que se lhe permite maior “liberdade” quanto à escolha de onde e quando realizar o serviço. De outro lado, referidos “ganhos” trazem consequências perigosas.

“A política de reajuste da jornada de trabalho é portanto também uma política redistributiva e gera novas incertezas e desigualdades sociais (...) os ganhos de soberania obtidos pelos trabalhadores sobre seu trabalho com a flexibilização espacial do trabalho assalariado podem ser combinados com a privatização dos riscos que o trabalho oferece a saúde física e psicológica” (BECK, 2011, p. 208/209).

Diante das consequências de uma despadroneização do modelo organizativo do trabalho, com a descentralização das atividades, com o surgimento de subempregos

⁹ Vide a redação do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho – Art. 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”.

caracterizados pela flexibilidade de jornadas, estar-se-á diante de um sistema pontuado pelos riscos que são transpostos para os prestadores de serviços.

Em uma sociedade onde o modelo organizativo do trabalho, permeado pelo uso intenso e massivo das tecnologias de comunicação, como é o caso do Trabalho *on-demand* e do *Crowdwork* atualmente, que garante saltos quantitativos de produção, parece remodelar a lógica da típica relação de emprego, ao mesmo passo em que coloca sob risco a proteção de direitos fundamentais de trabalhadores e a possibilidade de melhoria de suas condições sociais.

5. Considerações Finais

O trabalho sempre teve um valor especial na sociedade, sobretudo a ocidental, ocupando um espaço próprio. Na antiguidade, mesmo sendo reservado aos seres humanos colocados sob a condição de “escravizados”, o trabalho já era tido como um fator indispensável à sobrevivência.

Tal sentido se manteve durante a idade média, mas foi no contexto da sociedade industrial que o trabalho teve um salto na sua importância, convertendo-se em eixo de conduta na era industrial.

No curso da história da sociedade é possível observar um processo de racionalização progressiva da organização do trabalho, que promove a superação de princípios e fundamentos do tradicional sistema organizativo do labor.

O sistema de organização do trabalho consolidado na sociedade industrial está fundado em certos padrões básicos, como: contrato de trabalho, local e jornadas fixos de trabalho. Na emergente Economia Colaborativa esse sistema é despadronizado, especialmente em razão do uso intenso e progressivo das novas tecnologias de informação e comunicação.

Os mencionados padrões são flexibilizados, tornando concreta a transposição, para o trabalhador dessa nova era, dos riscos inerentes ao desenvolvimento da atividade econômica. Os “ganhos” obtidos pelos trabalhadores se confundem com riscos que ameaçam direitos fundamentais dessa classe.

Esse novo modelo organizacional, caracterizado pelo pluralismo, pela flexibilidade do tempo e do espaço de realização do trabalho, típicos da sociedade de risco, oferece perspectivas de aumento de produtividade.

Promove assim, o escamoteamento do desemprego com o florescimento de novas forças produtivas, na medida em que essas novas colocações estão à margem da proteção jurídica e social, evidenciando a natureza precária dessas relações.

Estar-se-á diante de um processo de remodelação da lógica da típica relação de emprego, ao mesmo tempo em que estão sob risco a proteção de direitos fundamentais de trabalhadores e a possibilidade de melhoria de suas condições sociais.

Referências Bibliográficas

AMORIM, Jorge Eduardo Braz de. **A “indústria 4.0” e a sustentabilidade do modelo de financiamento do regime geral de segurança social.** *Cadernos de Direito Actual*, n. 5, 2017.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia.** São Paulo: LTr, 2019.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade.** 2. ed. tradução Sebastião Nascimento. São Paulo: Editora 34, 2011.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial.** 11. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica.** São Paulo: LTr, 2016.

GAUTHIER, Gustavo. **Nuevas tecnologías, economía colaborativa y trabajo.** In: TEODORO, Maria Cecília Máximo et al. (coord.). *Direito material e processual do trabalho.* São Paulo: LTr, 2017.

GOMES, Orlando. **Introdução ao direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Revista Forense, 1944.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de emprego e direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2007.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Algumas notas sobre o trabalho 4.0.** *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2016 – II. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2016.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho.** 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. vols. I e II.