

VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

SUZY ELIZABETH CAVALCANTE KOURY

VICTOR HUGO DE ALMEIDA

ANA ISABEL LAMBELHO COSTA

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 Marcílio 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 I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Ana Isabel Lambelho Costa; Eloy Pereira Lemos Junior; Suzy Elizabeth Cavalcante Koury; Victor Hugo de Almeida – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-941-4

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

Tema: A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VII Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI
DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o VII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado entre os dias 24 a 28 de junho de 2024, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “A pesquisa jurídica na perspectiva da transdisciplinaridade”.

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.

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

Ana Isabel Lambelho Costa

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna - MG

Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

Centro Universitário do Pará

Victor Hugo de Almeida

Universidade Estadual Paulista

O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES EM FACE DA AUTOMAÇÃO COMO EQUALIZADOR DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS PLATAFORMAS DIGITAIS.

THE PRINCIPLE OF WORKER PROTECTION IN THE FACE OF AUTOMATION AS AN EQUALIZER OF THE SOCIAL RESPONSIBILITY OF DIGITAL PLATFORMS.

Rosane Teresinha Porto ¹
Rodrigo Leventi Guimarães ²
Juliana Tozzi Tietböhl ³

Resumo

Este artigo tem por objetivo realizar uma análise acerca da responsabilidade social das plataformas digitais e a aplicabilidade do princípio constitucional da proteção dos trabalhadores como postulado equalizador da automação predatória, especialmente diante de violações ao meio ambiente do trabalho que atinjam trabalhadores plataformizados. O problema da pesquisa consiste em avaliar, sob a ótica do cenário do labor informatizado, a responsabilidade das plataformas digitais e sua função social. Discorre-se sobre os conceitos de responsabilidade e função social, bem como de empresa, trabalho e plataformas digitais e seus impactos à saúde e ambiente de atividade laboral, pelo que, após a exposição dos cenários, segue à leitura da normas de direitos humanos e de que forma a proteção mínima contra a automação predatória está inserida nas iniciativas da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que regem a matéria, notadamente o artigo 7º, XXVII, Lei Federal n. 8.080/90, e Resolução 155 OIT. Com efeito, as plataformas digitais são uma realidade irreversível e revestem-se de instrumentos de um fenômeno contínuo, resultante de uma reconfiguração da cadeia produtiva, flexibilizando o conceito tradicional de relação de emprego. O marco teórico à pesquisa baseia-se em Barbieri, Acioly e Surya Deva quanto às temáticas das empresas, e Dllegrave, Teixeira, Kalil, entre outros, acerca dos direitos humanos, capitalismo e plataformas digitais e sua aplicação ao direito. A pesquisa é bibliográfica, documental e jurisprudencial. A metodologia utilizada será a indutiva, notadamente com pesquisas sobre a legislação inerente ao tema.

¹ Professora do programa de pós graduação em Direitos Humanos da Unijuí. Doutora em Direito (UNISC/RS.) Mestre em Direito. Estágio de Pós doutoramento na UFRJ E-mail: rosane.cp@unijui.edu.br

² Especialista. Mestre. Doutorando em Direitos Humanos. Professor Universitário. rodrigo.guimaraes@sou.unijui.edu.br

³ Doutoranda em Direitos Humanos. Mestra. Graduada em Direito pela Pontificia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, especialista em Direitos da Mulher e Advocacia Feminista, Universidade Legale. jutietbohl@hotmail.com

Palavras-chave: Plataforma digital, Responsabilidade, Função social, Direitos humanos e fundamentais, Uberização

Abstract/Resumen/Résumé

This scientific article aims to carry out an analysis of the social responsibility of digital platforms and the applicability of the constitutional principle of worker protection as a postulate that equalizes predatory automation, especially in the face of violations of the work environment that affect platform workers. In this sense, the research problem consists of evaluating, from the perspective of the computerized labor scenario, the responsibility of digital platforms and their social function. The concepts of responsibility and social function are discussed, as well as company, work and digital platforms and their impacts on health and the work environment, so, after explaining the scenarios, continue reading the human rights standards and How is minimum protection against predatory automation included in the initiatives of the United Nations (UN) and the International Labor Organization (ILO) that govern the matter, notably article 7, XXVII, Federal Law no. 8,080/90, and Resolution 155 ILO. In effect, digital platforms are an irreversible reality and are instruments of a continuous phenomenon, resulting from a reconfiguration of the production chain, making the traditional concept of employment relationships more flexible. The theoretical framework for the research is based on Barbieri, Acioly and Surya Deva regarding business themes, and Dilegrove, Teixeira, Kalil, among others, regarding human rights, capitalism and digital platforms and their application to law. The research is bibliographic, documentary and jurisprudential. The methodology used will be inductive, notably with research on the legislation inherent to the topic.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Social role, Human and fundamental rights, Digital platform, Uberization, Responsibility

INTRODUÇÃO

Dentro da linha de pesquisa Direitos Humanos, Democracia e Desenvolvimento do Programa de Pós Graduação em Direitos Humanos da Universidade do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, desenvolvemos esta pesquisa, cujos resultados preliminares exporemos a seguir.

Os debates que envolveram a construção das cláusulas pétreas no âmbito da Assembleia Nacional Constituinte, no tópico Direitos Sociais, consignaram uma precaução contra a automação, sedimentando a garantia mínima de empregabilidade contra a mecanização promovida pela tecnologia, conforme se verifica no comando do artigo 7º, XXII, da Constituição Federal.

Trata-se de uma blindagem de cunho especial, prevendo o Legislador Constituinte uma proteção não só em face de automação predatória contra o vínculo de emprego, mas também em favor da segurança no uso de sistemas, maquinários, garantindo um mínimo de saúde e ambiente de trabalho adequado, impedindo-se, assim, que os riscos da atividade econômica sejam sutilmente transferidos ao empregado.

Após quase 34 (trinta e quatro) anos da promulgação da Constituição Federal, adveio ao ordenamento jurídico a Lei Federal nº 14.442, de 02 de setembro de 2022, reconceituando o artigo 75-B, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dispondo que o teletrabalho ou trabalho remoto é a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

Veja-se que foi atento o Legislador Constituinte ao prever que a automação poderia avançar tanto e que, sem limites normativos adequados, haveria uma escalada predatória capaz de concentrar dados e informações sobre pessoas, inclusive seus trabalhadores, fulminando direitos sociais, de maneira que, de fato, se fez necessário o registro da proteção em face da automação com *status* de garantia fundamental.

Nesse plano, para melhor entendimento, o conceito de trabalho externo passa por características próprias da prestação realizada fora das dependências do estabelecimento empresarial. Assim, o teletrabalho ou, popularmente conhecido, o *home office* são

modalidades de trabalho que podem ser praticadas ou realizadas fora do âmbito da empresa, com o intermédio de meios telemáticos e informatizados, sem que isso implique em descaracterização do contrato de trabalho.

Há de se registrar que o galopante avanço tecnológico deve-se também à pandemia Covid-19, sendo notório que acelerou a tendência do trabalho plataformizado que, por sua vez, contribuiu com a manutenção das atividades corporativas e evitou o completo engessamento da economia global, minimizando o impacto sobre o hiato da desigualdade social. Portanto, não há dúvidas de que o teletrabalho ou o trabalho plataformizado está consolidado no circuito econômico e sua realidade é irreversível!

De outra banda, as políticas públicas que orientam a Responsabilidade Social das plataformas digitais merecem a mesma atenção dedicada pelo Constituinte originário, notadamente para reger e disciplinar os fenômenos dessa nova relação de trabalho, incluindo as regras de saúde e segurança do trabalhador.

Desta forma, o presente estudo tem como objetivo geral realizar uma análise acerca da responsabilidade social das plataformas digitais e a aplicabilidade do princípio constitucional da proteção dos trabalhadores como postulado equalizador da automação predatória, especialmente diante de violações ao meio ambiente do trabalho que atinjam trabalhadores plataformizados.

A partir de análise bibliográfica e utilizando o método indutivo, buscaremos entender se o princípio constitucional da proteção do trabalhador em face da automação apresenta-se como um vetor axiológico reverberante sobre a responsabilidade social da plataforma corporativa, em consonância com o que regem as convenções internacionais de Direitos Humanos, em especial a Resolução 155 da OIT. Na sequência, o artigo pretende, a partir da análise da evolução do trabalho plataformizado e da responsabilidade social da empresa, estabelecer uma reflexão sobre o princípio da proteção dos trabalhadores contra automação como vetor de construção da responsabilidade social das plataformas digitais e acerca das diretrizes da Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o vínculo entre trabalhadores e as plataformas digitais.

1. A EVOLUÇÃO DO TRABALHO PLATAFORMIZADO E RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

O trabalho realizado a favor ou por intermédio de plataforma digital não encontra definição diversa no artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, não sendo motivo, assim, para qualquer conceito discriminatório.

Em outras palavras, o Diploma Trabalhista não distingue o trabalho executado no estabelecimento do empregador e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Pelo contrário, pois, conforme o Parágrafo único do referido *caput*, os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão equiparam-se, para fins de subsunção jurídica, aos meios pessoais e diretos de supervisão da prestação do labor.

Nesse sentido, para Resende (2023), o avanço tecnológico do labor não tem o condão de descaracterizar o contrato de trabalho, notadamente quanto ao requisito da *subordinação*, e ensina que

[...] há que se ressaltar que o teletrabalho e o trabalho intermitente, novas figuras introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017, não alteraram significativamente o requisito da subordinação jurídica. Pelo contrário, tais institutos reforçam a ideia de que o conceito de subordinação evoluiu ao longo do tempo, se distanciando gradativamente da concepção clássica que exige ordens diretas para a caracterização da subordinação [...].

De fato, conforme Belmont (2020), mesmo diante dos aparelhos eletrônicos como GPS, plataformas digitais, *big data*, inteligência artificial, robótica, internet em ampla rede de acesso, automatização de processos, etc., os quais passaram a fazer parte da rotina, não há circunstância que desnude a subordinação do vínculo de emprego, estando o prestador sujeito aos seus mesmos comandos.

Assim, a evolução tecnológica não possui mecanismos para desconstituir o contrato de trabalho, e por essa razão também não pode impor prejuízos ao trabalhador

plataformizado, lembrando-se que o ônus da atividade econômica pertence ao empregador. *In caso*, à plataforma automatizada.

No ponto, importante se torna então compreender que o debate sobre o papel da automação não está diretamente atrelado ao fenômeno da plataforma automatizada. Essas discussões são atemporais e ganham versões diferentes a cada novidade tecnológica.

Isto é, por ser a automação uma engrenagem do *sistema em que os processos operacionais são controlados e executados por meio de dispositivos mecânicos ou eletrônicos, substituindo o trabalho humano* (Resende, 2023), as relações de trabalho sofreram - e vem sofrendo - diversas transformações durante a sua evolução histórica, a exemplo das Revoluções Industriais, protagonizando essa constante mutação (Rizzeto & Gurgel, 2020).

A saber, conforme Kalil (2021), empresas que se utilizam dos meios telemáticos estão, de regra, divididas em dois grandes grupos: as *crowdwork*, que estão organizadas em nuvens on line (cloudwork) ou aquelas baseadas em localização.

O trabalho em nuvem, em síntese, pode ser feito remotamente pela internet, individual ou coletivamente. São as chamadas microtarefas coletivas (ou *microtask*). Por sua vez, as empresas que baseiam suas atividades em localização utilizam *software* ou aplicativo, como ocorre com entregas, transporte, etc.

Dessa forma, conclui-se que a automação é, em outras palavras, uma parte de todo um processo sistematizado e gerido pelas plataformas digitais, que ganharam força multinacional no mercado de trabalho, vinculado a um típico contrato laboral, nos termos do artigo 6º, parágrafo único, da CLT.

Quer-se dizer que não é o fato de a empresa ser uma plataforma digital que irá descaracterizar o contrato de trabalho, de forma que essa modernização corporativista está sujeita à legislação laboral, nos mesmos parâmetros legais que uma empresa convencional.

Nessa toada, sob o prisma da relação de trabalho, imperioso se torna também registrar que o conceito de saúde não se limita à ausência de afecções ou de doenças, mas contempla também os elementos físicos, químicos e biológicos, mentais, culturais e institucionais, inclusive os prestados às plataformas digitais.

Isso porque as atividades realizadas no ambiente organizacional também são de responsabilidade da corporação, cujas peculiaridades afetam a saúde e o meio ambiente do trabalho, devendo, portanto, submissão ao bem-estar e qualidade de vida para o trabalhador e a trabalhadora.

Consequentemente, uma nova roupagem vem revestindo o trabalho externo, que passou a ser exercido por intermédio de plataformas digitais que, a bem da verdade, também incrementou maior lucratividade na gestão de negócios, mesmo que às custas de significativos impactos sobre a saúde e segurança dos trabalhadores e trabalhadoras (Ferreira & Aguilera, 2021).

Por esta razão, de igual quilate, a responsabilidade social das plataformas digitais recai sobre um meio ambiente saudável para os trabalhadores que atuam em *home office* ou em trabalho sob plataforma, não dependendo de meras concessões dos próprios empregadores ou das empresas proprietárias do espaço plataformizado (Kalil, 2021).

Ainda que o discurso sobre a automação venha de longa data, a adoção das plataformas digitais é a tradução mais moderna dos sistemas automatizados, tanto em termos de infraestrutura, quanto gestão de pessoas, uma vez que permite a interação das partes interessadas, uma vez que tal modalidade de proveito da mão de obra, per si, não imuniza o trabalhador dos riscos inerentes às atividades, sendo igualmente devida a aplicação do preceito fundamental de proteção quanto à segurança e saúde do trabalhador.

É de se dizer, em conclusão deste tópico, que o exercício do domínio econômico e do dirigismo laboral não trata de diferenças em relação ao trabalho digital, e se colocarmos sob a lente do objetivo da República, qual seja, de reduzir as desigualdades regionais e sociais, na forma do art. 170, VII, CF/88, as parcerias entre Estado e iniciativa privada somam uma importante responsabilidade social corporativa.

Nesse sentido, o próximo capítulo requer uma análise mais profunda sobre o tema, sendo tratado sobre o princípio da proteção dos trabalhadores contra automação como vetor de construção da responsabilidade social das plataformas digitais.

2. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES CONTRA AUTOMAÇÃO COMO VETOR DE CONSTRUÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Conforme Deva (2006), as alianças entre o Poder público e a iniciativa privada tem por escopo impulsionar as empresas a alinharem suas ações e estratégias aos 10 princípios do acordo, apoiando metas globais das Nações Unidas, a exemplo dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030. É nessa esteira que caminha a Responsabilidade Social da empresa, de maneira que sua função não se baseia unicamente no lucro a todo e qualquer custo, mas também na capacidade de prevenção laboral e dos vínculos de trabalho, os quais viabilizam a circulação econômica.

Para robustecer esse entendimento, aduz-se à Serpa & Fourneau (2007), que, citando Ashely (2003), consideram Responsabilidade Social da empresa toda e qualquer ação que possa contribuir para a melhoria da qualidade de vida da sociedade, nos seguintes termos:

[...] Responsabilidade social pode ser definida como o compromisso que uma organização deve ter para com a sociedade, expresso por meio de atos e atitudes que a afetem positivamente de modo amplo, ou a alguma comunidade de modo específico, agindo proativamente e coerentemente no que tange a seu papel específico na sociedade e a sua prestação de contas para com ela [...]

Nessa perspectiva, a plataformização do trabalho não poderia afastar direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras, já que possui a mesma natureza e fundamento de contratação, estando meramente no patamar de gestão empresarial dos interesses envolvidos e que utilizam dessa estratégia visando o lucro tanto quanto àquelas que tomam a força laboral de forma presencial.

Entendimento diverso representa sérios riscos de precarização do trabalho, exigindo ainda mais atenção dos legisladores brasileiros para garantir a aplicação do preceito fundamental que reconhece a obrigação de reduzir tais riscos, por meio de utilização de instrumentos adequadas para proteção dos trabalhadores, na forma do artigo 7º, XXII c/c artigo 170, ambos da CF/88).

Reitere-se que o aludido postulado constitucional tem por finalidade não só a preservação do contrato de trabalho frente à substituição por máquinas sofisticadas, mas também a segurança e saúde do laboral, mesmo que seja plataformizado. Isto é, o

princípio da proteção contra a automação representa o elo garantidor da segurança ambiental e saúde do trabalhador plataformizado, em perfeito entrosamento com a responsabilidade da empresa e sua respectiva função social.

Nessa esteira, entende-se que o princípio da proteção do trabalhador em face da automação (predatória, massificada e plataformizada), é cláusula *petrea*, impondo ao Estado brasileiro o dever de promoção da blindagem do trabalho em face da modernização desenfreada, a fim de preservar a saúde e o ambiente de labor que o tradicional sistema presencial deve ter.

É que nessa fase digital, o domínio do labor por intermédio de base de dados e plataformas computadorizadas podem ensejar a inversão dos riscos da atividade econômica em desfavor do trabalhador, e se não houver regulação adequada, os custos, ao final, também serão arcados pelas Instituições públicas, com defasagem econômica.

Para tanto, caso seja necessário, por exemplo, deve o empregador promover as adequações que se fizerem necessárias em proteção à automação do laboral, na forma da jurisprudência da Corte Superior Trabalhista. Veja-se:

ALTERAÇÃO CONTRATUAL. MUDANÇA DE ATIVIDADE LABORAL DECORRENTE DE AUTOMAÇÃO DOS SERVIÇOS. AMPLIAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. AUSÊNCIA DE ACRÉSCIMO REMUNERATÓRIO. 1. Não consubstancia alteração contratual lesiva, por si só, a transposição de empregados para o exercício de novas funções, com o conseqüente aumento da jornada diária de labor, de seis para oito horas diárias, em decorrência de inevitáveis avanços tecnológicos que culminaram com a extinção das funções originalmente ocupadas, as quais, por imperativo legal (art. 227, caput, da CLT), demandavam a adoção de jornada de trabalho reduzida. 2. A reestruturação tecnológica empresarial, fenômeno inevitável e irrefreável no âmbito das modernas relações de trabalho, efetivamente impõe a realocação dos empregados em atividade diversa, compatível com a nova realidade da empresa. Conduta inserida no poder diretivo do empregador e que prestigia a preservação dos empregos. 3. Não obstante válida a alteração contratual sob a ótica do artigo 468 da CLT, o implemento de duas horas adicionais à jornada diária de trabalho sem o correspondente acréscimo remuneratório implica afronta ao princípio constitucional da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, CF), em face de sensível diminuição do valor do salário-hora. 4. Escorrito acórdão de Turma do TST que, diante do aumento

da jornada de trabalho diária das empregadas, sem a respectiva compensação salarial, determina o pagamento das 7ª e 8ª horas laboradas, de forma simples. 5. Embargos de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se nega provimento (TST, Tribunal Pleno, E-RR-110600-80.2009.5.04.0020, Redator Min. João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 24.03.2015, DEJT 26.06.2015).

No caso acima, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) admitiu o aproveitamento dos empregados em outra função, mesmo implicando majoração da jornada de trabalho, com o devido complemento salarial, preservando, assim, o princípio da irredutibilidade salarial.

Assim, necessário se faz falar das diretrizes da convenção n 155 da OIT, acerca do vínculo entre trabalhadores e plataformas digitais, tendo em vista que o país tem a obrigação de pôr em ação uma política coerente com sua adesão aos tratados em direitos humanos em matéria de segurança e de saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho.

3. AS DIRETRIZES DA CONVENÇÃO N. 155 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL(OIT) SOBRE O VÍNCULO ENTRE TRABALHADORES E AS PLATAFORMAS DIGITAIS

Na esfera internacional, de acordo com a Convenção n. 155, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Estado brasileiro tem a obrigação de pôr em ação uma política coerente com sua adesão aos tratados em direitos humanos em matéria de segurança e de saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho.

A referida Convenção induz o Estado brasileiro a adotar e implementar políticas públicas com o objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho e emprego, reduzindo, ao mínimo, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho, não distinguindo daqueles prestados por plataformas digitais.

Assim, quando se refere à plataformização do trabalho, enquanto fenômeno de uma transformação na relação de trabalho em nível mundial, as Diretrizes da OCDE –

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – para Empresas Multinacionais, estabelece às corporações níveis comportamentais, nos seguintes termos:

II. Políticas Gerais. [...]

5. Abster-se de procurar ou aceitar exceções não previstas no quadro legal ou regulamentar, relacionados a direitos humanos, meio ambiente, saúde, segurança, trabalho, tributação, incentivos financeiros ou outros assuntos.

[...]

V. Emprego e Relações do Trabalho [...]

4. [...]

c) Tomar as medidas necessárias para assegurar saúde ocupacional e segurança em suas operações.

Na mesma esteira de proteção, o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou os Princípios Orientadores Sobre Empresas, no sentido principiológico de que:

PRINCÍPIO 12. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – que incluem, no mínimo, os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

PRINCÍPIO 13. A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas: (a) Evitem causar ou contribuir para impactos adversos nos direitos humanos por meio de suas próprias atividades e enfrentem esses impactos quando eles vierem a ocorrer; (b) Busquem prevenir ou mitigar impactos adversos nos direitos humanos que estejam diretamente relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços prestados em suas relações comerciais, mesmo se elas não tiverem contribuído para esses impactos.

PRINCÍPIO 14. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos aplica-se a todas as empresas, independentemente de seu tamanho, setor, contexto operacional, proprietário e estrutura. Contudo, a magnitude e a complexidade dos meios pelos quais as empresas cumprem com essa responsabilidade pode variar em função desses fatores e da gravidade dos impactos adversos das empresas nos direitos humanos.

Extrai-se, então da leitura sistematizada acima transcrita, que responsabilidade empregadores e empresas proprietárias de plataformas digitais é de monitorar e avaliar regularmente os riscos e os impactos de decisões tomadas ou auxiliadas por sistemas de

monitoramento ou de decisões automatizadas, a fim de medir a adequação das salvaguardas desses sistemas sobre os riscos e impactos específicos e identificados, introduzindo ações cautelares adequadas.

O potencial do monitoramento e da avaliação consiste em conduzir competências, treinamentos e autoridade para exercício de tais funções atribuídas, e pelas regras do direito internacional, a responsabilidade em matéria de direitos humanos acompanha as grandes corporações, independentemente do local da sede ou de onde estejam filiadas, sendo irrelevante o seu porte econômico, ou do seu modelo de contratação de mão de obra.

Isto é, conforme Cunha (2007), tanto a contratação de empregados em um formato *fordista*, quanto por meio da contratação de autônomos que desempenham atividades relacionadas ao *core business* da corporação, prevalece o dever das empresas em assegurar a correta observação dos direitos humanos dos envolvidos.

Já no ordenamento jurídico interno, a Constituição da República de 1988, em seu art. 1º, incisos II a V, estabelece como fundamentos do Estado Democrático de Direito a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, bem como o pluralismo político (Porto, 2023).

De igual estatura constitucional, o art. 7º, inciso XXII, delinea como direito dos trabalhadores e das trabalhadoras a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Ademais, entre as normas trabalhistas, ambientais e sanitárias e instrumentos coletivos de trabalho aplicáveis na forma do art. 154 da CLT), destacam-se as Normas Regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho (SST) do Ministério do Trabalho e Emprego.

As mencionadas normas fundamentam-se expressamente nos artigos 155, I, e 200 da CLT, conferindo aos empregadores e profissionais, a incumbência de preservar a higidez do ambiente laboral os meios e as orientações necessários para que seja prevenida a ocorrência de doenças e acidentes, bem como para que sejam garantidas condições minimamente dignas de labor.

A vedação das condutas discriminatórias entre trabalhadores consta da Carta Maior (artigos 5º, caput, e 7º, incisos XXX e XXXII), bem como da Lei n. 9.029/1995, estabelecendo em seu art. 1º, proibindo a adoção de ações discriminatórias e limitativas para efeito de acesso às relações de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo,

origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros.

Veja-se que as disposições acima destacadas encontram amparo na Convenção n. 111 da OIT, que tem por objetivo a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com a finalidade de eliminar toda discriminação no âmbito das relações de trabalho, mesmo que seja em plataforma digitais.

É certo que as plataformas digitais de prestação de serviços guardam sua importância, pois permitem a criação e distribuição de rendas, por intermédio de aplicativos, sites e serviços online. Esses instrumentos oferecem um espaço para interligar os consumidores e usuários, além de promover trocas comerciais, oferecer serviços e entretenimento.

Para Acioly (2019), partindo da constatação de que a internet e as redes sociais se tornaram parte do cotidiano da sociedade contemporânea, o que culmina no deslocamento de diversas situações jurídicas para o *cyberspace*, a compreensão do seu papel deve ocorrer dentro de um ordenamento pautado pela dignidade da pessoa humana.

É que a evolução tecnológica representa o fenômeno que atrai a regulamentação pelo direito. Quer-se dizer, a aderência ao teletrabalho e o trabalho plataformizado estão sujeitos aos parâmetros e fundamentos do Marco Civil da Internet, regido pela Lei Federal nº 12.965/2014, em especial no seu artigo 2º, que assim dispõe:

Art. 2º A disciplina do uso da internet no Brasil tem como fundamento o respeito à liberdade de expressão, bem como: I - o reconhecimento da escala mundial da rede; II - *os direitos humanos*, o desenvolvimento da personalidade e o exercício da cidadania em meios digitais; III - a pluralidade e a diversidade; IV - a abertura e a colaboração; V - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor; e VI - *a finalidade social da rede*.

Os direitos humanos e a finalidade social da rede são diretrizes que devem nortear estudos científicos sobre os efeitos deletérios do teletrabalho sobre as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores plataformizados, sejam eles empregados ou mesmo os autônomos.

Com efeito, Ricardo Calcini e Amanda Paoletti Camara (2022), citando Coelho (2022), tecem considerações acerca dos excessos do trabalho, aduzindo que as questões relevantes surgem sem que tenha ocorrido efetivo implemento de regras que preservem a

saúde do trabalhador das plataformas digitais, os quais estão sujeitos a diversos modos de exploração. Veja-se:

[...] ao invés de libertar e proporcionar maior qualidade de vida, o regime do teletrabalho escravizará [...], tornando-os apenas parte de uma engrenagem que o denominado “capitalismo cognitivo” precisa para dar continuidade à hiperprodução (COELHO, 2022, p. 3).

Nessa toada, verifica-se o perigoso vácuo de regras capaz de provocar uma inversão do ônus dos riscos aos prestadores de serviço plataformizados, o qual está sujeito – nesse novo plano de labor – a jornadas sem horários definidos, privacidade, descanso regulamentado, posto que a difusão tecnológica impede a delimitação de fronteiras.

Não raro, a precarização da relação de trabalho vem sendo acentuada com baixas remunerações, extensas jornadas de labor, adoecimento mental, problemas ergonômicos, inversão do ônus decorrente dos riscos da atividade econômica, ausência de recolhimento previdenciários, dentre as várias nuances que esta nova modalidade se caracteriza.

Válido sedimentar os ensinamentos de Porto (2023), no sentido de que:

[...] o labor humano tem sido, predominantemente, espaço de sujeição, sofrimento, desumanização e precarização nas relações de trabalho, muito acentuada com a pandemia da Covid-19 e as novas tecnologias. Vivencia-se em pleno século 21, mais do que nunca, milhões de homens e mulheres dependendo de forma exclusiva do trabalho para sobreviver e cada vez mais se encontram em situação de vulnerabilidade social. Isto é, ao mesmo tempo que se amplia o contingente de trabalhadores e trabalhadoras em escala global, há uma diminuição imensa dos empregos; aqueles que se mantêm empregados contemplam a degradação dos seus direitos trabalhistas e a erosão de suas conquistas históricas e sociais [...]

Salienta-se, ainda, que a finalidade social da rede é diretriz voltada às partes, não podendo o trabalho em ambiente digital obter trato exclusivo tão somente para excluir os trabalhadores e trabalhadoras dos benefícios decorrentes do contrato de trabalho, sob pena da balança social do contrato restar eternamente desequilibrada em favor do proveito econômico.

Considerando, assim, que a natureza da relação de trabalho desenvolvido por plataforma digital rege-se pelo postulado da boa-fé, o qual serve de liame jurídico entre

esses profissionais e as empresas decorre da liberdade contratual, na forma do art. 421 do Código Civil, os negócios jurídicos bilaterais, caracterizam-se como um acordo de vontades, por meio do qual as partes constituem, modificam ou extinguem posições jurídicas de expressão patrimonial.

CONCLUSÃO

A fase digital vivenciada neste no mundo pós-moderno é tão importante que exige atenção redobrada por parte do Poder estatal, a fim de se construir - democraticamente - políticas públicas que mirem uma sustentabilidade econômica e social no que se refere aos sistemas de proteção do trabalhador plataformizado.

Não se trata, obviamente, de atribuir injustas responsabilidades às plataformas digitais, mas tão somente reconhecer um mínimo fundamental para desenvolvimento conjunto, sem sobrecarregar qualquer das partes, construindo estratégias para impedir que a automação sirva a um único propósito.

O bojo normativo que rege a relação de labor plataformizado com o provedor da aplicação estabelece balizas que alcançam os princípios da proteção do trabalhador contra automação e a responsabilidade social das empresas digitais, levando-se ainda em consideração as convenções de direitos humanos incorporadas no Ordenamento Jurídico nacional, a exemplo da Convenção 155 da OIT.

Também não se nega importância e magnitude das novas modalidades de trabalho e por valorizar seu espaço é que o Ordenamento Jurídico precisa contemplar os exatos termos da força do valor social do trabalho (art. 1º, IV e art. 170, caput, da CF/88).

Relembre-se que com o bônus da atividade econômica, há o risco de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes do trabalho e ainda pelo risco a consumidores (art. 927, parágrafo único e art. 932, III, do Código Civil, art. 7º, XXVIII, da CF/88).

Por tal fato, a função social da plataforma digital oferece um vasto campo de debate sobre o poder econômico e a proteção do prestador de serviços, considerando os novos formatos e, conseqüentemente, os desafios proporcionados por esta realidade.

Trata-se de uma pauta atual e necessária para que consideramos preencher o debate entre acadêmicos, empresas, trabalhadores, iniciativa privada e poder público, com enredos relacionados aos direitos humanos e à democracia.

REFERÊNCIAS

Assembleia Geral da ONU, "Declaração Universal dos Direitos Humanos", 217 (III) A (Paris, 1948), <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>. acesso em 6 de mar 24.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Tribunal Pleno. E-RR-110600-80.2009.5.04.0020, Redator Min. João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 24.03.2015, DEJT 26.06.2015. disponível em www.tst.jus.br. Acesso em 08 abr 24.

CALCINI, R.; CAMARA, A. P. TECNOLOGIAS E O TELETRABALHO PÓS-PANDEMIA:: o controle invisível aos olhos do subordinado. Revista da Escola Judicial do TRT4, [S. l.], v. 4, n. 8, p. 391–419, 2022. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/183>. Acesso em: 8 abr. 2024.

Convenção 155 da OIT: sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho: ratificação pelo Brasil – Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994.

Crowdwork, a terceirização online. Carta Capital. Entrevista dada pelo Procurador do Trabalho e Doutor pela USP, Dr. Renan Kalil. 2021. Disponível em <https://www.cartacapital.com.br/opiniaocrowdwork-a-terceirizacao-online/>. Acesso em 15 fev 2024.

DALLEGROVE NETO, José Afonso. Novos contornos da relação de emprego diante dos avanços tecnológicos. São Paulo: LTr, julho/2003.

DE MENEZES ACIOLY, L. H. A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO EM CONTRATOS ELETRÔNICOS DE REDES SOCIAIS E SEU PAPEL NA DEMOCRATIZAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS. Revista Conversas Civilísticas, Salvador, v. 1, n. 2, p. 111–134, 2023. DOI: 10.9771/rcc.v1i0.47143. Disponível em:

<https://periodicos.ufba.br/index.php/conversascivilisticas/article/view/47143>. Acesso em: 17 fev. 2024.

FERREIRA, Vanessa Rocha. AGUILERA, Raissa Maria Fernandez Nascimento. OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR E O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL. Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Organização Comitê Científico. Double Blind Review pelo SEER/OJS Recebido enviado em: 10.07.2021 e Aprovado em: 28.07.2021. Disponível em <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/7564/pdf>. Acesso em 15 fev 24.

LIMA, Letícia Gabriela Camargo Franco de. Proteção social dos trabalhadores de plataformas digitais. Disponível em <https://repositorio.animaeducacao.com.br/items/d9085944-dfc6-4c2d-838b-c1dcdbbabfad>. Acesso em 21 fev 24.

LUHMANN, Niklas. La ciencia de la sociedad. Tradução de Silvia Pappé, Brunhilde Erker e Luis Felipe Segura, sob a coordenação de Javier Torres Nafarrate. México: painel lateral. Universidad Iberoamericana, 1996.

OECD (2023), Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/663b7592-pt>.

PORTO, Rosane Teresinha Carvalho. Direitos humanos e democracia [recurso impresso e eletrônico]: anuário do programa de pós-graduação em Direito da Unijuí – 2023/organizadores Maiquel Ângelo Dezordi Wermuth, Joice Graciele Nielsson, Daniel Rubens Cenci. – Ijuí : Ed. Unijuí, 2023. 246 p.

RIZZETO, Ricardo Silva. GURGEL, Clarisse Toscano de Araújo. O Trabalho na Quarta Revolução Industrial. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 11, Vol. 20, pp. 117-140. Novembro de 2020. ISSN: 2448-0959, Link de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/quarta-revolucao>. Acesso em 15 fev 24.

SERPA, Daniela Abrantes Ferreira; FOURNEAU. Serpa Lucelena Ferreira. Responsabilidade social corporativa: uma investigação sobre a percepção do consumidor. Revista de Administração Contemporânea. v. 11, n. 3, Jul./Set. 2007: 83-103.

SOUSA, Almir ferreira de; ALMEIDA, Ricardo Jose. O Valor da Empresa e a influência dos Stakeholders. São Paulo: Saraiva, 2006.

SURYA Deva, BILCHITZ David: Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect? Cambridge: Cambridge University Press, 2013.