

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

JACKSON PASSOS SANTOS

NORMA SUELI PADILHA

NELCI LURDES GAYESKI MENEGUZZI

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

Educação Jurídica

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

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

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

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

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

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

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

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi; Norma Sueli Padilha. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-180-6

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

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Com a grata honra de participarmos do VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI na coordenação do GT 33 – DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II, temos a satisfação de divulgar o resultado dos artigos aprovados e apresentados no evento, por autores que representam Programas de Pós Graduação em Direito de diversas regiões do País, reunindo docentes e discentes, por meio deste grupo de trabalho, que agrega pesquisa de extrema qualidade, cujos temas e abordagem contribuem de forma inequívoca para o aprofundamento e disseminação de temáticas atuais, interessantes e relevantes para o Direito do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho, artigos disponibilizados na íntegra ao público em geral, conforme sumariado abaixo:

O primeiro artigo a ser apresentado, sob o título “A AUTOMAÇÃO E A NECESSIDADE DA UTILIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA FELICIDADE NO MEIO AMBIENTE LABORAL PARA A PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL”, dos autores Valmir César Pozzetti, José Alcides Queiroz Lima e Marie Joan Nascimento Ferreira, tem como objetivo analisar o fenômeno da automação no meio ambiente de trabalho e verificar se as relações que ocorrem neste meio laboral, observam o princípio do desenvolvimento sustentável no âmbito do meio ambiente de trabalho digno e se atendem, concomitantemente, ao princípio da felicidade no meio ambiente laboral garantindo-se empregos decentes.

Os autores Liège Novaes Marques Nogueira, Fernanda Veiga De Magalhaes e Carolina Silvestre apresentaram o artigo “A DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR COM CÂNCER À LUZ DA SÚMULA 443 DO TST”, no qual se examina a vedação à dispensa discriminatória de trabalhadores diagnosticados com câncer, com foco na interpretação conferida pela Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Por sua vez, os autores Liana Aparecida de Oliveira Batista, Beatriz Sprizão de Oliveira Bruning Costa e Liège Novaes Marques Nogueira apresentam a pesquisa intitulada “O REGIME CLT PARA SERVIDORES PÚBLICOS: CONSTITUCIONALIDADE E REPERCUSSÕES JURÍDICO-ADMINISTRATIVAS DA DECISÃO DO STF”, este artigo tem como objetivo analisar a constitucionalidade da aplicação do regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) aos servidores públicos, com base na recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) e na legislação vigente.

No artigo intitulado “A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA”, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Aline Aparecida Mucellini de Souza, abordam a temática do enquadramento do grau de insalubridade após a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), a qual ampliou a importância da negociação coletiva, concedendo mais autonomia às negociações entre sindicatos e empregadores, tendo como uma de suas flexibilizações, a possibilidade de negociação por acordo ou convenção coletiva do enquadramento do grau de insalubridade (art. 611-A, XII da CLT).

Na sequência, os autores Eduardo Augusto Gonçalves Dahas e Roberta Onofre Ramos trouxeram a pesquisa sobre “A RECLAMAÇÃO CONSTITUCIONAL NO CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA”, na qual analisa-se o Tema 725 do Supremo Tribunal Federal que afirma que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

O artigo intitulado “TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS: UMA ANÁLISE DAS RECLAMAÇÕES CONSTITUCIONAIS NO STF” foi apresentado pelos autores Flávia Moreira Guimaraes Pessoa, Raíssa Passos Coelho e Brendha Ellen Rodrigues Silva, e tem como analisar os fundamentos das decisões monocráticas do Supremo Tribunal Federal proferidas em sede de Reclamação Constitucional, acerca do reconhecimento pela Justiça do Trabalho de vínculo empregatício de motoristas e motociclistas que realizam o transporte de pessoas e a entrega de mercadorias através de aplicativos, também conhecidos como trabalhadores plataformizados.

A partir da discussão social e dos projetos legislativos sobre as alterações da jornada de trabalho Glauber Cavalcante Pinheiro nos apresenta o artigo “A EXTINÇÃO DA ESCALA 6X1: DIFICULDADES, BENEFÍCIOS E POSSÍVEIS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO”, nos trazendo a reflexão sobre os pontos negativos e positivos sobre eventual alteração legislativa.

No artigo “VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOS TRABALHADORES RURAIS”, Maria Eduarda Rebelatto Santana, Antonio Jose Saviani da Silva Fernanda e Rafante Peres Ponzo, nos conduzem à discussão sobre a realidade social de uma grande parcela da população brasileira e a necessidade de amparo estatal e reconhecimento de seus direitos.

Sob o prisma constitucional o artigo “EQUIDADE DE GÊNERO ENTRE HOMENS E MULHERES NO BRASIL APÓS A RATIFICAÇÃO DAS CONVENÇÕES N. 100 E N. 111 DA OIT” de autoria de Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda, Dayana Dos Anjos Rodrigues Mattos Magalhães e Paulo Campanha Santana, abordam tema de extrema relevância nas relações de trabalho.

O artigo “A (IN)DEVIDA OBRIGATORIEDADE DE LIMITAÇÃO DO VALOR DA CONDENAÇÃO AOS VALORES ATRIBUÍDOS À INICIAL NA PETIÇÃO INICIAL TRABALHISTA” de autoria de Alessandra Souza Menezes e Paulo Campanha Santana, aborda o impacto das decisões do Supremo Tribunal Federal no acesso à Justiça.

As relações do trabalho na perspectiva empresarial e a utilização do instrumento de compliance para garantia dos direitos fundamentais é o tema do artigo “O PAPEL DO COMPLIANCE TRABALHISTA NA EFETIVIDADE DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS”, de autoria de Rodrigo Goldschmidt, Micheline Simone Silveira Rocha e Hannah Porto Yamakawa.

As decisões do Supremo Tribunal Federal em relação à legalidade da terceirização irrestrita é o cerne do artigo “TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-FIM: VISÃO LIBERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL”, de autoria de Paulo Mazzante de Paula, Diego Fernandes Cruz Villela e Matheus Arcoleze Marelli.

A Inteligência Artificial (IA) está transformando as relações de trabalho, gerando desafios e oportunidades jurídicas, assim como a necessidade de adaptar o ordenamento jurídico para equilibrar inovação tecnológica e dignidade do trabalho é o foco do artigo “O TRABALHO NO PERÍODO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS E PERSPECTIVAS JURÍDICAS DE REGULAÇÃO” de autoria de Gil César Costa De Paula.

O artigo “RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO: NR-1 E A EXIGIBILIDADE DO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS” de autoria Mariana Lúcia da Silva, Ariany Soares Cançado analisa a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) pela Portaria MTE nº 1.419/2024, demonstrando necessidade de alinhar a legislação brasileira às diretrizes internacionais de saúde e segurança no trabalho.

A discriminação de gênero, racial e salarial no Brasil destacando a necessidade de políticas públicas, legislação antidiscriminatória e compromisso organizacional com a inclusão para

promover um mercado de trabalho mais justo e sustentável é a essência do artigo “MECANISMOS DE EXCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO, RACIAL E SALARIAL E DESAFIOS DE SUPERAÇÃO” de autoria Claudia Maria Da Silva Bezerra, Suely De Oliveira Santos Feitosa, Alexsandro José Rabelo França.

O artigo intitulado “DESAFIOS REGULATÓRIOS DIANTE DA GLOBALIZAÇÃO E DA PLATAFORMIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO” de autoria Pedro Mauricio Simoes Pavoni, Bruna Gabriela Fávero, Marcos Antônio Striquer Soares critica o uso da autonomia da vontade para precarizar o trabalho, especialmente no contexto digital e transnacional, defendendo uma reforma normativa que fortaleça a proteção dos direitos dos trabalhadores e a responsabilidade social empresarial.

A análise da evolução da proteção legal às mulheres no direito do trabalho, destacando marcos legislativos, mobilizações feministas e desafios persistentes na busca pela equidade de gênero no ambiente laboral é o cerne do artigo “DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO DIREITO DO TRABALHO: AVANÇOS HISTÓRICOS E DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NA GARANTIA DOS DIREITOS DAS MULHERES” de autoria Maurício Londero.

O artigo “NOVAS TECNOLOGIAS E DIREITO DO TRABALHO - UMA ANÁLISE DO TELETRABALHO E DO DIREITO À DESCONEXÃO NA SOCIEDADE DIGITAL” de autoria Maurício Londero examina como as novas tecnologias, especialmente no teletrabalho pós-COVID-19, transformaram o trabalho, demandando a regulamentação do direito à desconexão para proteger a saúde, a dignidade e a autonomia do trabalhador.

O estudo “SOCIEDADE 5.0: A CENTRALIDADE DO SER HUMANO NA INTEGRAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO E TECNOLOGIA EM PROL DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) DA AGENDA 2030” de autoria Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi analisa a Sociedade 5.0 como um modelo que busca recentralizar o ser humano na evolução tecnológica integrando trabalho e tecnologia para promover bem-estar social e dignidade humana, evidenciando de assegurar condições de trabalho decentes e dignas, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030.

Prof. Dr. Jackson Passos Santos (Universidade Cruzeiro do Sul)

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi (Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI – Santo Ângelo/RS e Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul–UNIJUI)

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha (Universidade Federal de Santa Catarina- UFSC)

**DESAFIOS REGULATÓRIOS DIANTE DA GLOBALIZAÇÃO E DA
PLATAFORMIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**
**REGULATORY CHALLENGES AMID GLOBALIZATION AND THE
PLATFORMIZATION OF LABOR RELATIONS**

Pedro Mauricio Simoes Pavoni
Bruna Gabriela Fávero
Marcos Antônio Striquer Soares

Resumo

Este artigo analisa criticamente o uso da autonomia da vontade como instrumento de precarização nas relações laborais contemporâneas, com especial atenção aos contextos digital e transnacional. A partir de uma abordagem qualitativa e teórico-dedutiva, o estudo investiga como a globalização econômica e a expansão dos serviços digitais intermediados por tecnologia têm fragilizado a função social do trabalho, promovendo uma flexibilização contratual que compromete a proteção de direitos fundamentais dos trabalhadores. Observa-se que a ausência de marcos regulatórios específicos facilita a atuação de empresas em zonas de incerteza jurídica, principalmente em trabalhos por plataformas e transnacionais, permitindo a redução de responsabilidades sociais e a erosão de garantias historicamente consolidadas. Argumenta-se que o reequilíbrio entre liberdade contratual e dignidade do trabalhador exige uma reforma normativa abrangente e atualizada, com o fortalecimento de instrumentos jurídicos nacionais e internacionais, além da implementação de políticas públicas voltadas à capacitação profissional, à inclusão produtiva e à consolidação de uma responsabilidade social empresarial efetiva, contínua e verificável.

Palavras-chave: Globalização, Dignidade do trabalhador, Função social do trabalho, Autonomia da vontade, Relações laborais

Abstract/Resumen/Résumé

This article offers a critical analysis of the use of the autonomy of will as a tool for the precarization of contemporary labor relations, with particular emphasis on digital and transnational contexts. Based on a qualitative and theoretical-deductive approach, the study investigates how economic globalization and the expansion of technology-mediated digital services have undermined the social function of labor by promoting contractual flexibility that compromises the protection of workers' fundamental rights. It is observed that the absence of specific regulatory frameworks facilitates the operation of companies in zones of legal uncertainty, particularly in platform-based and transnational labor, enabling the reduction of social responsibilities and the erosion of historically established guarantees. The article argues that rebalancing contractual freedom and workers' dignity requires a comprehensive and updated regulatory reform, involving the strengthening of national and international legal instruments, as well as the implementation of public policies aimed at

professional training, productive inclusion, and the consolidation of an effective, continuous, and verifiable corporate social responsibility.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Globalization, Autonomy of the will, Labor relations, Social function of labor, Worker's dignity

I. Introdução

A função social da empresa é um pilar fundamental que permite o cumprimento de deveres legais nas relações laborais, impondo compromissos que vão além da execução dos contratos de trabalho e visa promover o alcance da dignidade humana e justiça social. Coroado pela Constituição Federal de 1988, no Brasil este princípio orienta a ordem econômica para que valorize o trabalho humano e atenda às finalidades sociais, impondo aos empregadores uma responsabilidade que vai além da busca pelo simples lucro, se estendendo para a criação de um ambiente de trabalho que respeita os direitos fundamentais dos trabalhadores e crie um ambiente de trabalho humano e digno.

No entanto, a globalização e o surgimento de novas tecnologias como os trabalhos por aplicativos têm imposto desafios no alcance da promoção da dignidade humana e justiça social por meio do trabalho. Tais avanços da sociedade cria um cenário onde as relações de trabalho tornam-se mais fluídas, fragmentadas e desprotegidas. O trabalho transnacional, por exemplo, se expande como resultado da busca das empresas por eficiência e competitividade em mercados globais, em que elas buscam por eficiência e competitividade atuando em múltiplas jurisdições muitas vezes se aproveitando de legislações mais flexíveis em busca de custos trabalhistas menores. Tal atuação das empresas contemporâneas torna dificultoso o cumprimento de legislações trabalhistas nacionais que, somada a inexpressiva adesão de países em normas trabalhistas transnacionais, cria um ambiente em que a função social da empresa pode ser comprometida em prol de interesses econômicos.

Da mesma forma, o desenvolvimento tecnológico, com o advento dos trabalhos por plataformas digitais, tem transformado a maneira como o trabalho é realizado e regulamentado. Os trabalhos por aplicativos e por plataformas digitais trouxeram uma nova forma de emprego que desafia a classificação tradicional da relação laboral. Tradicionalmente, tais trabalhadores são categorizados como autônomos, afastando-os das proteções trabalhistas associadas aos empregados formais, em prol de uma promessa de maior flexibilidade por parte desses trabalhadores. Esse tipo de prestação de serviço tem levantado preocupações sobre a precarização das condições de trabalho, onde a autonomia da vontade de contratar pode estar sendo utilizada para justificar a ausência total de regulamentação e de direitos básicos trabalhistas.

A autonomia da vontade é um princípio do direito contratual que permite que as partes definam livremente os termos de suas obrigações. Contudo, no contexto moderno de trabalho por plataformas digitais e/ou transnacional, esse princípio está sendo invocado para flexibilizar os direitos trabalhistas, atendendo às necessidades lucrativas do mercado. A aplicação irrestrita desse princípio cria uma tensão entre liberdade contratual e proteção do trabalhador, de forma que se faz necessário equilibrar a autonomia da vontade e os direitos trabalhistas para evitar que a busca por eficiência e competitividade por parte das empresas promova a desvalorização do trabalho humano e a erosão de direitos conquistados ao longo de décadas.

Para tanto, está se criando um direito transnacional do trabalho, como uma tentativa de promover um conjunto de normas que regulam práticas laborais em um ambiente globalizado. O interesse é proteger os trabalhadores que operam em diferentes jurisdições, garantindo um padrão mínimo de segurança e dignidade. No entanto, tal mecanismo tem encontrado resistência diante da baixa adesão dos países nas normas regulamentadoras internacionais. Muitas empresas têm atuado à margem de legislações trabalhistas tradicionais, explorando e se aproveitando de lacunas legais para maximizar seus benefícios e minimizar suas responsabilidades.

Este artigo investiga como a autonomia da vontade tem sido utilizada como ferramenta de flexibilização indevida nas relações laborais contemporâneas, especialmente no contexto digital e transnacional, promovendo a precarização e esvaziando a função social do trabalho. Propõe-se, como contribuição original, a análise crítica dos limites jurídicos dessa autonomia e a formulação de mecanismos regulatórios — nacionais e transnacionais — capazes de resgatar a centralidade da dignidade do trabalhador frente aos desafios da economia globalizada. Adota-se uma abordagem qualitativa e teórico-dedutiva, com base em revisão bibliográfica e análise normativa nacional e internacional.

II. Globalização e Trabalho Transnacional

A globalização trouxe profundas transformações às relações de trabalho, estendendo suas implicações para além das fronteiras nacionais e criando um mercado de trabalho cada vez mais interconectado. O conceito de trabalho transnacional, que inclui a prestação de serviços em diferentes países por meio de contratos e práticas que transcendem legislações locais e desafia a soberania regulatória dos Estados nacionais. Essa nova forma de trabalho é impulsionada pela

busca incessante de eficiência e competitividade das empresas multinacionais, visando muitas vezes apenas lucros.

Tal realidade não se revela isenta de desafios, especialmente quanto à proteção dos direitos dos trabalhadores. O cenário contemporâneo de trabalho transnacional, muitas vezes associado a grandes corporações e empresas multinacionais, evidencia risco de precarização do contrato de trabalho, caracterizado por condições de labor menos estáveis, falta de segurança jurídica, dificuldades na aplicação de normas de proteção trabalhista e, conseqüente, precarização das condições de trabalho.

Como aponta José Roberto Faria, “os Estados não estão mais em condições de estabelecer um tipo de regulação hierárquica-autoritativa da sociedade, uma vez que muitos sistemas econômicos e sociais tendem a se tornar autônomos, não deixando disciplinar por controles externos” (FARIA, 2009, p. 307). Tal constatação reforça as dificuldades enfrentadas pelos ordenamentos jurídicos nacionais ao buscar manter a proteção eficaz dos trabalhadores frente a expansão de trabalhos transnacionais e uma diversidade de condições que tornam a aplicação de uma regulamentação uniforme um grande desafio, assim como explica Antonio Ojeda Avilés:

[...]o tratamento sistemático desta nova disciplina, mesmo que se trate simplesmente de uma nova abordagem, significaria deixar em segundo plano as normas de trabalho tão arduamente alcançadas através de leis estatais e convenções internacionais em benefício de normas *softs* como as declarações e códigos de conduta das empresas multinacionais (EMN adiante), sem mais força do que a fracamente fornecida pelas próprias multinacionais [...] (AVILÉS, 2017, p. 8)

O cenário globalizado, permeado pela busca incessante de lucro, contrapõe-se à necessidade de assegurar a função social da empresa e do trabalho, elemento basilar para a manutenção de um trabalho com condições dignas e justas. Lourival José de Oliveira ressalta que “o valor trabalho é essencial e indispensável para fins de obter-se a dignidade, tratando-se de um requisito indispensável para o cidadão e cidadã se expressar em sociedade” (OLIVEIRA, 2024, p. 161). Assim, a função social do trabalho deve ser aplicada de maneira que a inovação e a liberdade econômica coexistam sem que a dignidade humana seja comprometida.

Nesse contexto, os mecanismos de pressão transnacional desempenham papel relevante para a promoção de melhores condições de trabalho. Destacam-se, entre esses mecanismos, os sindicatos internacionais, organizações não governamentais (ONGs) e a conscientização dos consumidores, os quais atuam como instrumentos de equilíbrio na relação entre capital e trabalho. Os sindicatos globais, por exemplo, promovem campanhas para pressionar as empresas a adotar práticas mais justas, enquanto ONGs conduzem investigações e campanhas de sensibilização que evidenciam violações trabalhistas e expõem práticas abusivas. Esses movimentos buscam assegurar que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam respeitados, independentemente das fronteiras.

É necessário, portanto, equilibrar os interesses econômicos das empresas com os direitos dos trabalhadores, assegurando que a busca pelo lucro não ocorra à custa da dignidade humana e que as empresas cumpram sua função social de promover um ambiente de trabalho digno e justo. No âmbito do trabalho transnacional, a busca por esses objetivos enfrenta barreiras significativas, sobretudo em situações em que as empresas operam em jurisdições que oferecem menor proteção trabalhista. Em tais situações, a autonomia da vontade nas relações laborais, quando não regulada, pode ser utilizada para justificar condições de trabalho precárias, em evidente afronta à função social e à dignidade dos trabalhadores.

A esse respeito, Antônio Ojeda Avilés observa de forma categórica:

Semelhante inversão de ângulos supõe uma queda de modo ruidoso, como Copérnico, numa altura em que a globalização destrói a passos forçados os equilíbrios duramente alcançados entre capital e trabalho e os sindicatos sofrem seus momentos mais difíceis, atacando a questão de saber se não estamos em face de outra estratégia para alcançar a liberdade tendenciosa dos poderosos, aquela que deixa cada parte sozinha com suas próprias armas e proclama a não intervenção dos poderes públicos. (AVILÉS, 2017, p. 7 e 8)

O impacto dessas práticas é potencializado pelo desenvolvimento tecnológico, que facilita a transferência de operações e o gerenciamento remoto de equipes em diferentes partes do mundo. As novas tecnologias tornam possível que empresas administrem trabalhadores em locais distantes, muitas vezes em países com regulamentações mais brandas. Essa prática, embora possa ser vista

como uma estratégia de competitividade, suscita críticas sobre a responsabilidade social das empresas. Lourival José de Oliveira lamenta que, “embora constitucionalmente, isto é, no plano abstrato, o valor trabalho continue sendo um direito fundamental; no plano concreto ele deixou há algum tempo de ser, transformando-se em um simples custo de produção” (OLIVEIRA, 2024, p.160). Isto é, a ausência de regulamentação específica para as novas realidades digitais e transnacionais aumenta a exposição dos trabalhadores à insegurança, em prol da busca desenfreada de lucros.

É imperioso o desenvolvimento e o fortalecimento de mecanismos que possam compelir as empresas multinacionais a promover e assegurar condições dignas de trabalho, independentemente das jurisdições em que suas operações se localizem. Para tanto, torna-se indispensável a criação de acordos internacionais mais robustos que contemplem sanções efetivas contra práticas abusivas, além do incentivo a certificações de conformidade social que assegurem o cumprimento de padrões mínimos de proteção aos trabalhadores.

A colaboração entre governos, organismos internacionais e a sociedade civil revela-se fundamental para a construção de uma estrutura que permita à globalização transcender sua função meramente econômica, transformando-se em um vetor de crescimento que respeite e valorize o trabalho humano. O compromisso conjunto em prol da proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores é um passo essencial para garantir que as práticas laborais sejam condizentes com os princípios de dignidade e justiça social.

III Tecnologias de Aplicativos e a Precarização das Relações de Trabalho

A revolução tecnológica tem redefinido a estrutura do mercado de trabalho, especialmente com o surgimento das plataformas digitais e aplicativos que gerenciam serviços de forma autônoma, como transporte, entregas e serviços diversos. Essa nova forma de organização do trabalho é parte da chamada “economia de gig”, caracterizada por empregos temporários e tarefas avulsas que oferecem aos trabalhadores a possibilidade de gerirem seus próprios horários e atividades. No entanto, essa flexibilidade vem acompanhada de um aumento na precarização das relações de trabalho, levantando preocupações sobre a aplicação da função social do trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

As plataformas digitais oferecem um novo modelo de trabalho que, embora seja atraente pela flexibilidade, é marcado por uma desregulamentação significativa que expõe os trabalhadores a uma vulnerabilidade jurídica e social sem precedentes. A falta de vínculos empregatícios formais significa que milhões de trabalhadores em aplicativos ficam sem acesso a direitos fundamentais, como férias remuneradas, seguro-desemprego, licença médica e proteção contra demissões arbitrárias. Essa situação é agravada pelo uso de classificações contratuais que consideram esses trabalhadores como autônomos, isentando as empresas das obrigações trabalhistas tradicionais. Dentre os problemas da plataformização do trabalho, Christina Hiessl destaca os seguintes: “punições automatizadas, remunerações incertas e decrescentes, distorções de suas classificações como trabalhadores autônomos e, passo decisivo, os problemas e a opacidade da gestão algorítmica”. (HIESSL, 2024, p. 20)

A autonomia da vontade de contratar, princípio basilar do Direito Contratual, levada ao extremo como ocorre nos trabalhos por plataformas digitais, pode ser um meio de legitimar práticas que levam à precarização e à exploração dos trabalhadores. Portanto, há a premente necessidade de um equilíbrio entre a liberdade contratual e a responsabilidade social das empresas, para que a inovação tecnológica não comprometa a dignidade e os direitos laborais. Isso pois, o trabalho formal, protegido e regulado por leis, é destacado por Maurício Godinho Delgado como o “principal veículo de inserção do trabalhador na arena socioeconômica capitalista, visando propiciar-lhe um patamar consistente de afirmação individual, familiar, social, econômica e, até mesmo, ética” (DELGADO, 2005, p.30).

A premissa principal é que a inovação e o avanço tecnológico não devem servir como justificativa para a perda de direitos trabalhistas conquistados ao longo de décadas. Sem uma regulação que acompanhe o ritmo acelerado das transformações tecnológicas, a função social do trabalho corre o risco de ser esvaziada, fazendo do trabalho digital um sinônimo de insegurança e exploração, em vez de um meio que assegure ao trabalhador uma base sólida de realização individual, familiar, social, econômica e ética.

Os desafios impostos pelas plataformas digitais não se restringem apenas às condições contratuais, mas também se refletem na maneira como as jornadas de trabalho e a remuneração são estruturadas. A promessa de flexibilidade frequentemente esconde uma realidade de longas

jornadas e baixa remuneração, onde os trabalhadores não têm poder de barganha para melhorar suas condições. A natureza fragmentada do trabalho em aplicativos significa que os trabalhadores podem enfrentar longas horas de espera entre tarefas, o que reduz sua remuneração efetiva e contribui para uma instabilidade financeira crônica, por exemplo.

O desenvolvimento tecnológico trouxe inovações, mas também criou um vácuo regulatório. As leis trabalhistas em muitos países, incluindo o Brasil, foram concebidas em uma era industrial e, portanto, não contemplam as particularidades do trabalho digital e mediado por tecnologia. É imprescindível que as normas sejam modernizadas para refletir as realidades do trabalho contemporâneo e garantir que a função social do trabalho continue a ser um elemento central de proteção. Essa modernização deve incluir diretrizes específicas que abordem a natureza das relações de trabalho em plataformas, assegurando direitos básicos e proteção contra abusos.

Ademais, a função social do trabalho deve ser compreendida como um contrapeso essencial à flexibilidade oferecida pelos aplicativos. A narrativa empresarial de que os trabalhadores são empreendedores independentes muitas vezes mascara a realidade de que, sem regulamentação, esses trabalhadores têm pouca ou nenhuma proteção. A proteção trabalhista precisa evoluir para incluir mecanismos que compensem a fragilidade das relações contratuais modernas, assegurando dignidade e segurança para todos os trabalhadores, como afirma Lourival José de Oliveira, “o Estado deve fazer valer a presença efetiva, protegendo o trabalhador, não se tratando apenas de relação de emprego e sim de todo o tipo de prestação de trabalho, quer seja visível ou invisível”. (OLIVERIA, 2024, p.162)

Portanto, o grande desafio atual é desenvolver um quadro regulatório que harmonize a flexibilidade do mercado digital com a proteção dos direitos dos trabalhadores. Isso inclui a criação de políticas que garantam uma base mínima de segurança e benefícios, além da implementação de mecanismos de fiscalização eficazes. A promoção de boas práticas por parte das plataformas digitais, incentivada por certificações e políticas públicas, é um passo fundamental para assegurar que a revolução tecnológica avance sem prejudicar a valorização do trabalho humano.

IV. Propostas de Harmonização e Melhoria das Condições de Trabalho em um Contexto Global

O cenário contemporâneo de trabalho, moldado pela globalização e pelo crescimento das plataformas digitais, apresenta desafios complexos para a proteção dos direitos trabalhistas. Segundo José Eduardo Faria “Quanto mais as empresas conseguem reinstalar-se em cidades, estados, países e continentes onde podem obter vantagens comparativas, em termos de níveis salariais e carga tributária, menor tende a ser a força do Estado para promover justiça social por vias fiscais, por exemplo” (FARIA, 2009, p. 305). Nesse contexto, torna-se fundamental propor estratégias que harmonizem normas internacionais e legislações locais, reforçando a aplicação da função social do trabalho e assegurando que a inovação tecnológica e a expansão transnacional não sejam realizadas à custa da dignidade dos trabalhadores.

Um ponto de partida essencial é o fortalecimento das convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que já fornecem um alicerce sólido para os direitos dos trabalhadores em escala global, em que pese de pouca adesão e capilaridade entre os países. No entanto, a ratificação dessas convenções por si só não é suficiente; é necessário que os países incorporem essas diretrizes em suas legislações nacionais e implementem mecanismos eficazes de fiscalização. Segundo crítica feita por Antônio Ojeda Avilés:

E se, quanto às leis nacionais, cabe comentar sobre seu atual estado deplorável, dos instrumentos promulgados por organizações internacionais não podemos falar melhor, por mais que isso nos doa. A maioria das convenções da OIT só é ratificada por uma minoria de Estados membros, e sua eficácia imperativa – isto é, através do Comitê de Liberdade Sindical ou do Comitê de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações – deixa muito a desejar, por mais que nos cause dor dizer isso. Poderíamos até falar de uma posição submissa em relação à situação internacional, pois vemos como os acordos referentes a setores nos quais há uma realidade mais equilibrada obtêm maior suporte. E não podemos esquecer a situação crítica da própria entidade, impedida pelos representantes de empregadores em suas repetidas tentativas de extrair o direito de greve da aplicação da Convenção n.º 87 sobre a liberdade de associação. (AVILÉS, 2017, p. 9)

Desta forma, a criação de acordos multilaterais que fortaleçam os mecanismos de proteção trabalhista é uma proposta que visa uniformizar as condições mínimas de trabalho em diferentes

jurisdições. A cooperação internacional é vital para alinhar as práticas locais com os princípios de proteção global, garantindo que a dignidade e a segurança dos trabalhadores sejam preservadas, independentemente da localização. Esses acordos poderiam incluir sanções para empresas que exploram brechas legais e incentivos para aquelas que adotam práticas laborais éticas, promovendo um padrão de conformidade que transcende as fronteiras.

O trabalho em plataformas digitais, uma das principais expressões do mercado de trabalho contemporâneo, também apresenta desafios. Muitas dessas plataformas se beneficiam de zonas cinzentas nas regulamentações, classificando trabalhadores como autônomos e evitando obrigações trabalhistas fundamentais. A falta de regulamentação específica para o trabalho mediado por tecnologia perpetua um ambiente de insegurança e exploração. Um exemplo prático é o caso dos motoristas de aplicativos em várias cidades do mundo que, apesar de exercerem funções comparáveis às de empregados formais, não têm acesso a direitos como férias e licença médica. José Roberto Faria destaca que:

Essa é uma das facetas paradoxais da metamorfose que o Estado nacional e suas instituições jurídicas sofreram. Desregulamentação e deslegalização não significam menos direito. Significam, sim, menos direito positivo e menos mediação das instituições políticas na produção de regras, em benefício de um a normatividade emanada de diferentes formas de contrato e da tendência dos diferentes setores da vida social e econômica à autorregulação e à autocomposição dos conflitos. (FARIA, 2009, p. 316)

A cooperação internacional e a troca de boas práticas são fundamentais para a integração das normas transnacionais às realidades locais. Fóruns globais e parcerias entre governos, sindicatos e ONGs têm o potencial de promover soluções adaptáveis que se adequem às diversas jurisdições. Países membros da União Europeia, com suas diretivas, exemplifica como a colaboração regional pode resultar em políticas que protejam os trabalhadores e garantam transparência e previsibilidade em suas relações laborais, como bem apontou Christina Hiessl:

Por fim, vale a pena observar que houve um grau significativo de fertilização cruzada entre tribunais de diferentes países. A jurisprudência da Suprema Corte francesa foi citada por juízes da Bélgica, Itália e Suíça; a da Suprema Corte

espanhola em julgados italianos e portugueses; e a jurisprudência do Reino Unido por tribunais irlandeses e suíços. Juízes da Itália, Países Baixos, Espanha e Reino Unido fizeram referência à jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (decisões dos casos Yodel e FNV Kunsten) e, às vezes, até mesmo à jurisprudência extraeuropeia (principalmente da Califórnia). O Tribunal Administrativo de Malmö se referiu à estrutura da Comissão Europeia de regulação da economia colaborativa (COM[2016]356, p. 5 e seg.) para argumentar que uma plataforma sem controle significativo sobre os serviços oferecidos não deve ser classificada como empregadora. Alguns desses tribunais se referiram também à proposta (então) pendente de uma diretiva sobre trabalho em plataforma – em geral em casos de confirmação do status de empregado (com exceção da Suprema Corte da Hungria, que destaca extensamente a não adoção da diretiva e salienta que a possibilidade de refutação da presunção e da declaração do trabalhador de plataforma como autônomo não contradiz de maneira alguma a legislação da União Europeia). (HIESSL, 2024, p. 142 e 143)

Além disso, a educação e a capacitação dos trabalhadores são indispensáveis para promover a resiliência em um mercado de trabalho em constante transformação. Programas de formação e informação sobre direitos laborais, uso de tecnologias e desenvolvimento de habilidades podem empoderar os trabalhadores e aumentar sua capacidade de adaptação. A implementação de tais programas pode ser facilitada por parcerias entre instituições governamentais, empresas e organizações da sociedade civil.

Conclui-se que a harmonização das normas trabalhistas e a promoção de melhores condições de trabalho em um contexto global requerem uma abordagem integral e colaborativa. A combinação de regulamentações claras para o trabalho digital, a responsabilidade social corporativa autêntica e uma cooperação internacional eficaz é vital para assegurar que a inovação e a globalização não comprometam os direitos trabalhistas e a dignidade dos trabalhadores. Somente por meio de um esforço coletivo será possível construir um mercado de trabalho que promova tanto a eficiência econômica quanto o respeito à função social do trabalho.

V. A Importância da Função Social Trabalho na Preservação da Dignidade Humana e na Valorização do Trabalhador

A função social do contrato de trabalho transcende a mera relação contratual entre empregador e empregado, situando-se como um princípio essencial que equilibra os interesses econômicos das empresas com a dignidade e os direitos dos trabalhadores. É preciso compreender a função social como um princípio que visa a preservação da dignidade humana, que reconhece o trabalhador não apenas como um agente de produção, mas como um indivíduo dotado de direitos inalienáveis e aspirações legítimas. Em um mundo cada vez mais moldado pela globalização e pela inovação tecnológica, a função social do trabalho se torna um farol que guia as práticas laborais em direção a um futuro mais justo e humano. A respeito, Lourival José Oliveira atesta que “o valor trabalho, da mesma forma que o valor saúde, o valor educação e outros direitos sociais, foram erigidos ao primeiro patamar constitucional em termos de valor, de maneira a se constituírem em verdadeiros princípios da ordem democrática. (OLIVEIRA, 2024, p. 161)

A dignidade humana deve ser considerada um princípio fundamental em qualquer relação de trabalho. A função social do contrato de trabalho é um elo que conecta a atividade econômica ao respeito pela pessoa humana, garantindo que o trabalhador seja valorizado e que suas necessidades sociais sejam atendidas. Esse entendimento é crucial para que as empresas e as políticas públicas reconheçam que o trabalho é uma via de desenvolvimento social e pessoal, não apenas um meio de produção. A aplicação desse princípio se torna ainda mais importante à medida que novas formas de trabalho emergem, desafiando as estruturas tradicionais de proteção laboral. Segundo Maurício Godinho Delgado:

A submissão da propriedade à sua função socioambiental, ao mesmo tempo em que afirma o regime da livre iniciativa, enquadra-o, rigorosamente, em leito de práticas e destinações afirmatórias do ser humano e dos valores sociais e ambientais. É inconstitucional, para a Carta Máxima, a antítese “o lucro ou as pessoas”; a livre iniciativa e o lucro constitucionalmente reconhecidos – e, nessa medida, protegidos – são aqueles que agreguem valor aos seres humanos, à convivência e aos valores da sociedade, à higidez do meio ambiente geral, inclusive o do trabalho. (DELGADO, 2007, p. 21)

A era digital trouxe avanços significativos, mas também complexidades que ameaçam a aplicação plena da função social. O crescimento das plataformas digitais e a expansão do trabalho remoto e autônomo muitas vezes colocam em risco os direitos trabalhistas conquistados ao longo

de décadas. A ausência de uma regulamentação clara e a flexibilização excessiva do trabalho podem levar à erosão dos direitos fundamentais, comprometendo a dignidade do trabalhador.

A valorização do trabalhador vai além do cumprimento mínimo das obrigações legais; ela envolve a promoção de um ambiente de trabalho que reconheça o valor intrínseco de cada colaborador e fomente seu desenvolvimento. A valorização do trabalhador deve ser um imperativo em todas as práticas empresariais, garantindo que a dignidade humana seja a pedra angular de qualquer estratégia de crescimento econômico. Isso inclui iniciativas de capacitação, políticas de inclusão e o reconhecimento dos esforços dos trabalhadores, práticas que não apenas melhoram a moral e a produtividade, mas que também contribuem para um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso. Para Maurício Godinho Delgado, a valorização do trabalho como um dos princípios cardais da ordem constitucional brasileira, é essencial para compreender a “conduta laborativa como um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar e social” (DELGADO, 2017, p. 15).

Desta forma a função social do contrato de trabalho também é um instrumento vital para combater a exploração coletiva e proteger a integridade dos trabalhadores em um contexto globalizado. A cooperação internacional e a criação de normas transnacionais que reflitam a função social são essenciais para que a dignidade dos trabalhadores seja protegida, independentemente da jurisdição. Programas de certificação de conformidade social e auditorias independentes são estratégias que podem ajudar a promover um ambiente de trabalho mais justo em nível global.

Além disso, é imprescindível que as políticas públicas sejam desenhadas para reforçar a função social do contrato de trabalho e garantir que a inovação tecnológica não resulte em desigualdades e precarização. A capacitação contínua e a educação sobre os direitos trabalhistas devem ser prioridades para preparar os trabalhadores para os desafios de um mercado de trabalho em constante evolução.

Conclui-se que a função social do contrato de trabalho não é apenas um princípio abstrato, mas uma necessidade prática para garantir a dignidade humana e a valorização do trabalhador. As empresas, ao incorporarem essa função em suas políticas e práticas, promovem um ambiente de trabalho que respeita e desenvolve o potencial humano. Nos tempos atuais, deve-se assegurar que,

em meio à rápida transformação econômica e tecnológica, a função social do trabalho continue a ser um elemento central na promoção de justiça, equidade e desenvolvimento social. A colaboração entre empresas, governos, organizações internacionais e sociedade civil é crucial para que esse princípio continue a ser uma força que protege os trabalhadores e promove um mercado de trabalho justo e sustentável.

VI. O Futuro das Relações de Trabalho

Como observamos as relações de trabalho enfrentam um período de transformações intensas, impulsionadas pela inovação tecnológica, a globalização e as mudanças nas dinâmicas econômicas globais. Essas mudanças geram um novo cenário de desafios e oportunidades que impactam diretamente a proteção dos direitos dos trabalhadores. Para enfrentar esses desafios, é necessário um olhar atento e uma abordagem integrada que valorize tanto a preservação da dignidade humana quanto a adaptação às novas realidades do mercado.

Embora as novas tecnologias e o mundo globalizado possam aumentar a produtividade e reduzir custos operacionais, elas também levantam preocupações sobre a exclusão de direitos trabalhistas na busca de lucros. A respeito, Lourival José de Oliveira constata:

Os avanços tecnológicos e com ele, os procedimentos de automação, desconsideram o valor trabalho e prendem-se somente à produção e redução de custos com aumento de lucratividade. Dentro desta visão técnica fragmentada, a vida ou a própria existência humana acabam se tornando infinitas, como é infinito o desejo pelo lucro insaciável. A partir do momento que se considera a vida humana como algo finito, concebe-se novos valores que não somente a produção econômica e a expansão financeira, por conta que, devido ao curto tempo de existência, brota da vida o aspecto espiritual, com valores como a solidariedade, a benignidade, a compaixão e etc.. (OLIVEIRA, 2008, p. 326)

O trabalho mediado por plataformas digitais, que oferece flexibilidade aos trabalhadores, também se tornou sinônimo de incerteza e perda de direitos trabalhistas. A classificação de trabalhadores de plataformas como autônomos, sem acesso a benefícios fundamentais como seguro de saúde e licença remunerada, expõe uma lacuna regulatória que enfraquece a função social do trabalho. A desregulamentação do trabalho digital ameaça a proteção conquistada ao longo de

décadas, tornando urgente a criação de normas que salvaguardem os direitos dos trabalhadores de plataformas.

A globalização, embora tenha impulsionado a economia e permitido a interconexão de mercados, trouxe consigo uma busca por locais com regulamentações mais flexíveis, onde empresas possam operar com menores custos. Essa prática tem resultado na flexibilização de direitos trabalhistas em detrimento dos direitos dos trabalhadores. É necessário, diante desse cenário, uma maior cooperação internacional e o fortalecimento de normas transnacionais que estabeleçam padrões mínimos de proteção ao trabalhador, independentemente da localização geográfica.

Para que essas oportunidades se concretizem, políticas públicas que garantam a adaptação dos trabalhadores às novas realidades são indispensáveis. A criação de programas de formação contínua, focados em habilidades digitais e direitos trabalhistas, é uma estratégia eficaz para preparar a força de trabalho para os desafios do futuro.

A responsabilidade do empregador é outro elemento fundamental na promoção de um mercado de trabalho ético e justo. Empresas que integram políticas de responsabilidade social demonstram que é possível combinar crescimento econômico com práticas que respeitam a dignidade do trabalhador. A pressão de consumidores e investidores por maior transparência e ética nas práticas empresariais tem incentivado muitas corporações a adotar medidas mais inclusivas e respeitadas nas relações laborais.

A cooperação internacional é um pilar necessário para que as transformações nas relações de trabalho sejam geridas de forma eficaz. A criação de parcerias globais entre governos, organizações internacionais e a sociedade civil ajuda a estabelecer normas comuns que visam proteger os trabalhadores em um ambiente de constante inovação e, ao mesmo tempo, incentivam práticas empresariais justas e sustentáveis.

Diante dos desafios impostos pela globalização e pela transformação digital, é imperativo que o futuro das relações de trabalho seja guiado por uma aliança concreta entre inovação e responsabilidade social. A função social do contrato de trabalho não pode ser relativizada: ela deve permanecer como princípio orientador de políticas públicas e estratégias empresariais. O progresso

econômico e a competitividade do mercado só serão legítimos se forem compatíveis com a proteção dos direitos fundamentais e com a dignidade do trabalhador. Construir um mercado de trabalho justo e sustentável exige ação coordenada — entre Estado, empresas e sociedade — e o fortalecimento de mecanismos regulatórios capazes de adaptar-se à realidade contemporânea sem sacrificar os pilares da justiça e da equidade.

VII. Conclusão

As transformações tecnológicas e a globalização têm remodelado as relações de trabalho, mas também revelado um processo crescente de precarização amparado na flexibilização abusiva da autonomia contratual. Como demonstrado ao longo deste artigo, esse cenário fragiliza a aplicação da função social do trabalho e compromete a dignidade do trabalhador — valores centrais no ordenamento jurídico brasileiro.

A globalização trouxe a integração dos mercados e uma série de oportunidades, mas também incentivou práticas empresariais que priorizam a redução de custos em detrimento das proteções trabalhistas. Práticas como a deslocalização de operações para jurisdições com regulamentações mais permissivas aumentam a competição desleal e comprometem a aplicação uniforme dos direitos trabalhistas.

O crescimento das plataformas digitais e do trabalho mediado por tecnologia, evidencia a necessidade urgente de regulamentações específicas que protejam os trabalhadores. A importância de que a autonomia contratual não seja usada como um artifício para justificar a perda de direitos sublinha a relevância de legislações que reconheçam as especificidades do trabalho contemporâneo, assegurando direitos básicos como remuneração justa, proteção social e segurança no emprego.

Desta forma, a construção de um mercado de trabalho justo e sustentável exige mais do que boas intenções. É necessário que Estados, empresas e organismos internacionais atuem de forma coordenada para implementar marcos regulatórios eficazes, que reconheçam as especificidades do trabalho digital e transnacional e imponham limites claros à desproteção disfarçada de liberdade contratual.

Desta forma, os governos devem adotar políticas públicas que priorizem a requalificação e o desenvolvimento contínuo dos trabalhadores, preparando-os para um mercado em constante mudança. Programas de capacitação em habilidades digitais e formação contínua, por exemplo, aumentam a resiliência da força de trabalho, permitindo que os trabalhadores se adaptem e prosperem em um ambiente de crescente automação e inovação.

Além disso, a responsabilidade empresarial deve ser reforçada como uma estratégia para garantir que empresas alinhem suas operações aos princípios da função social do trabalho. A verdadeira responsabilidade social vai além de ações esporádicas e deve ser um compromisso contínuo com a integridade e a proteção dos trabalhadores. Para tanto, deve-se incentivar práticas empresariais que promovam a transparência, a ética e a inclusão, criando um ambiente de trabalho justo e respeitoso.

A cooperação internacional é um componente essencial para enfrentar os desafios das novas realidades do mercado de trabalho. A criação de normas transnacionais robustas, que tenham a adesão e sejam respeitadas pelos países, promoverão um ambiente de trabalho mais harmonioso e seguro, independentemente das fronteiras.

Por fim, a participação ativa dos sindicatos e das organizações de trabalhadores é vital para manter a função social do trabalho em evidência. Esses atores atuam como pontes entre as demandas dos trabalhadores e as políticas públicas, garantindo que as legislações e práticas sejam adaptadas de forma justa e eficaz. Promover um diálogo constante entre todos os envolvidos – governos, empresas, trabalhadores e sociedade civil – é a chave para assegurar que a modernização e a inovação sejam acompanhadas pelo respeito aos direitos humanos e pela preservação da dignidade no trabalho.

Conclui-se, portanto, que enfrentar os desafios contemporâneos das relações laborais requer uma reformulação jurídica que combine proteção, justiça social e adaptação à nova realidade econômica — sem abdicar dos princípios que fundamentam o valor do trabalho humano.

REFERÊNCIAS:

AVILÉS, Antonio Ojeda. **Direito transnacional do trabalho e constituição global**. Teoria Jurídica Contemporânea, v. 2, n. 2, p. 6-36, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, n. 2, p. 11-40, 2007.

FARIA, José Eduardo. **Poucas certezas e muitas dúvidas: o direito depois da crise financeira**. Revista Direito GV, v. 5, p. 297-324, 2009.

HIESSL, Christina et al. **Trabalho em plataformas: regulamentação ou desregulamentação?: o exemplo da Europa**. Tradução Pedro Davoglio. Coordenação Ricardo Antunes. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2024.

OLIVEIRA, Lourival Jose de. **Da Importância do Ambiente de Trabalho no Desempenho da Atividade Empresarial e a Responsabilidade do Empregador**. Revista Brasileira Estudos Politicos, v. 97, p. 315, 2008.

OLIVEIRA, Lourival José. **A desconstrução do valor constitucional do trabalho digno**. Revista Jurídica da Presidência, v. 26, n. 138, p. 153-177, 2024.