

RÁVILLA CRISTINA COSTA

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO EM MEIO À  
ECONOMIA DISRUPTIVA**

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA

2022

RÁVILLA CRISTINA COSTA

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO EM MEIO À  
ECONOMIA DISRUPTIVA**

Artigo Científico apresentado ao Núcleo de Trabalho de Curso da UniEVANGÉLICA, como exigência parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Dr. Germano Campos Silva.

ANÁPOLIS - 2022

RÁVILLA CRISTINA COSTA

**A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO EM MEIO À  
ECONOMIA DISRUPTIVA**

Anápolis, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022.

Banca Examinadora

---

---

# A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO EM MEIO À ECONOMIA DISRUPTIVA

## THE PRECARICATION OF HUMAN WORK IN THE MIDDLE OF THE DISRUPTIVE ECONOMY

Rávilla Cristina Costa \*

### Resumo

O presente estudo tem o objetivo de analisar como o avanço tecnológico interfere diretamente nas relações trabalhistas, e o impacto dessas mudanças na vida dos trabalhadores, sobretudo com o advento das plataformas digitais. Em uma breve análise da evolução histórica do Direito do Trabalho, observou-se que, devido às intensas inovações tecnológicas, há questões de extrema importância que precisam ser analisadas como forma de garantir uma proteção jurídica mais efetiva à classe trabalhadora. Nesse sentido, buscou-se pontuar a precarização do trabalho humano em meio à economia disruptiva, destacando o desemprego estrutural frente ao processo de automação e o surgimento das *startups*. Abordou-se, ainda, as consequências da pandemia do coronavírus nas relações nas relações de trabalho e as medidas legislativas adotadas para amenizar o desemprego ante os procedimentos restritivos das atividades econômicas. Destacou-se a importância da reafirmação do Direito do Trabalho diante de novas situações para assegurar a proteção do trabalhador com o amparo da legislação trabalhista. Para alcançar os objetivos do estudo aqui abordado, adotou-se o método hipotético-dedutivo e a pesquisa bibliográfica, com referencial teórico de obras de doutrinadores e trabalhos científicos relacionados ao tema em questão.

**Palavras-chave:** Precarização; Automação; Desemprego; Economia Disruptiva; Pandemia.

---

\* Bacharelada em Direito pela UniEVANGÉLICA.

## **Abstract**

This study aims to analyze how technological advances directly interfere in labor relations, and the impact of these changes in the lives of workers, especially with the advent of digital platforms. In a brief analysis of the historical evolution of Labor Law, it was observed that, due to the intense technological innovations, there are extremely important issues that need to be analyzed in order to guarantee a more effective legal protection to the working class. In this sense, we sought to point out the precariousness of human labor in the midst of the disruptive economy, highlighting structural unemployment in the face of the automation process and the emergence of startups. The consequences of the pandemic coronavirus in labor relations and the legislative measures adopted to mitigate unemployment in the face of restrictive procedures of economic activities were also addressed. The importance of the reaffirmation of Labor Law in the face of new situations to assure the protection of the worker with the support of the labor legislation was highlighted. To achieve the objectives of the study, the hypothetical-deductive method and bibliographical research were adopted, with theoretical references from doctrinaire works and scientific papers related to the theme in question.

**Keywords:** Precarization; Automation; Unemployment; Disruptive Economy; Pandemic.

## **INTRODUÇÃO**

O presente trabalho buscou destacar a precarização do trabalho humano em meio à economia disruptiva. O estudo aqui abordado analisou os impactos nas relações de trabalho causadas pelo processo tecnológico e o desafio de garantir a tutela dos direitos trabalhistas.

Inicialmente, analisou-se as três fases da Revolução Industrial, com destaque para os avanços tecnológicos e científicos que impactaram diretamente os setores da economia e as relações de trabalho. Mas apesar dos inúmeros benefícios da denominada revolução informacional, como o desenvolvimento da robótica e a diminuição dos custos de produção, houve também um retrocesso no que diz respeito aos direitos trabalhistas.

Dessa forma, pontua-se as consequências da substituição gradativa do trabalho humano pelo uso de máquinas, como o aumento do desemprego estrutural, visto que a economia moderna busca, ao mesmo tempo, substituir a mão de obra humana e reduzir os custos, sem diminuir a produção.

Impende registrar que as novas formas de trabalho advindas dessa disrupção econômica deram lugar às plataformas digitais, transformando o cenário do Direito do Trabalho e criando modelos de negócio até então desconhecidos. À vista disso, percebe-se os impactos da economia disruptiva nas relações trabalhistas, como a criação das denominadas *startups*.

Foi importante também abordar como essas novas formas de empreendimento atuam e como esses negócios operam diante de incertezas, a exemplo da pandemia do coronavírus. Diante do cenário pandêmico, buscou-se analisar as medidas legislativas emergenciais adotadas pelo Governo Federal para enfrentamento da pandemia da COVID-19 de modo a minimizar os impactos na economia e nas relações de trabalho, estas precarizadas ante o vertiginoso avanço da economia digital.

Destaca-se que foi utilizado o método hipotético-dedutivo no presente trabalho. O referido método consiste na construção de conjecturas, que devem ser submetidas a testes, os mais diversos possíveis, à crítica intersubjetiva, ao controle mútuo pela discussão crítica, à publicidade crítica e ao confronto com os fatos.

No caso estudado, verificou-se o limbo jurídico que os trabalhadores de plataformas digitais se encontram, alguns defendem que não há necessidade de regulação específica para este coletivo e aqueles que consideram mais correto aplicar a Consolidação das Leis do Trabalho, partindo do entendimento que estes trabalhadores são empregados, portanto, vínculo empregatício; incertezas também neste campo refletidas no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista

Para o desenvolvimento do presente trabalho, utilizou-se da pesquisa bibliográfica, tendo por referencial teórico obras importantes, com destaque para André Gonçalves Zipperer, Edgar Vidigal de Andrade Reis, Efrén Borajo da Cruz, Ricardo Luiz Coltro Antunes, Rubia Zanolli de Alvarenga, dentre outros

doutrinadores do âmbito do Direito do Trabalho, artigos científicos e dados publicados por órgãos do Estado, como o IBGE e IPEA.

## 1. A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O DIREITO DO TRABALHO

Segundo André Gonçalves Zipperer (2019, p. 30), “a velocidade das mudanças sociais especialmente no mundo do trabalho a partir das inovações tecnológicas aponta para uma nova realidade”. Ainda de acordo com o autor, essas mudanças podem ser consideradas uma das mais importantes desde a introdução do trabalho subordinado.

De modo a compreender essas transformações, é imprescindível, primeiramente, traçar um panorama histórico das primeiras relações laborais e o atual estágio de desenvolvimento das relações de trabalho, observando os reflexos na condição de vida dos trabalhadores.

Na abalizada lição de Efrén Borrajo Dacruz, há três sistemas que caracterizavam o trabalho nos séculos passados:

[...] escravidão, em que o trabalhador não era dono de si mesmo; servidão, na qual o trabalhador, apesar de livre, devia o trabalho a outrem em virtude de uma relação pessoal (fraternidade, clientela, assimilação familiar), ou real (em razão de terras), e, por fim, liberdade, na qual a prestação de serviços era, e é, objeto de uma obrigação voluntária (DACRUZ, 1989, p. 77, tradução nossa).<sup>1</sup>

Observando este processo evolutivo, é perceptível as condições desumanas a que os trabalhadores eram submetidos. O direito ao trabalho digno era menosprezado e os indivíduos que prestavam serviços eram equiparados a mercadorias, objetos de troca e considerados propriedade de seus senhores. À vista disso, a busca pela liberdade de trabalho pode ser considerada uma das mais

---

<sup>1</sup> [...] *esclavitud, en la que el trabajador no era propietario de sí mismo; servidumbre, en la que el trabajador, pese a ser libre, debía el trabajo a outro em virtud de una relación de vinculación personal (fraternidad, clientela, asimilación familiar) o real (por razón de la tierra), y, en fin, libertad, en la que la prestación de servicios era, y es, el objeto de una obligación assumida voluntariamente [...]. (DACRUZ, 1989, p. 77)*

importantes da história da humanidade, pois modifica a ideia de que o trabalhador era apenas um objeto e que sua força de trabalho estava sempre à disposição.

Considera-se que o marco inicial dessas alterações se deu através da Revolução Industrial a qual provocou mudanças profundas nas relações trabalhistas, originando, assim, o trabalho assalariado e, conseqüentemente, os primeiros passos para o surgimento do Direito do Trabalho.

De acordo com Zipperer (2019), a primeira revolução industrial ocorreu por volta do ano de 1780 na Grã-Bretanha. Analisando a fundo esse período histórico, percebe-se que essa primeira fase da Revolução Industrial é marcada pela expansão da indústria em razão da inserção da mecanização nos processos de produção. As ferramentas de uso manual foram substituídas por maquinários de maior habilidade e com movimentos mecânicos repetitivos, demonstrando a agilidade desses instrumentos se comparados ao tempo gasto em um trabalho unicamente manual.

Vista do âmbito das relações trabalhistas, Olga Martinez Moure (2017) acredita que a introdução de máquinas foi uma das grandes inovações trazidas pela Revolução Industrial, tendo em vista que até o fim do século XVII persistia a mão-de-obra humana como meio principal de execução dos serviços. Desse modo, o implemento de maquinários nos processos industriais se caracterizou como um dos principais fatores que provocaram mudanças significativas na condição de vida do ser trabalhador.

É nesse período também que surge a indústria têxtil e a metalurgia, as quais alavancaram os setores da economia daquela época através da criação de novos empregos e, conseqüentemente, aumento dos lucros. Outro fator importante dessa época diz respeito à divisão do trabalho, uma vez que a inserção de novas técnicas industriais nos meios de produção exigia trabalhadores capacitados para executar determinada atividade.

Nessa perspectiva, a divisão do trabalho se deu entre os operários, de modo que um grupo de trabalhadores era responsável pela primeira etapa da produção, outro grupo era encarregado da segunda fase e assim por diante até a fase final do produto. Desse modo, houve uma organização do processo produtivo e uma redução significativa do tempo gasto na produção de uma única mercadoria se

comparada a sua produção manual, dando, por conseguinte, espaço para novas produções.

Ainda de acordo com André Gonçalves Zipperer (2019, p. 35), “a segunda revolução industrial, iniciada no final do século XIX, perdurou no século XX e se destacou pelo advento da eletricidade e da linha de montagem, o que possibilitou a produção em massa”.

Essa nova fase possui fortes traços da primeira Revolução Industrial, a exemplo do uso de máquinas e a necessidade de qualificação dos operários. O principal ponto desse novo cenário se dá com a organização científica do trabalho, que possui como princípio fundamental o aproveitamento dos lugares de produção e as concentrações industriais resultando na expansão e fortalecimento das grandes empresas. Entretanto, as melhorias relatadas não impediram que as condições de trabalho que já eram precárias se intensificassem após as transformações tecnológicas.

A expansão do capitalismo baseado nos princípios liberais deu lugar a duas figuras hierarquicamente distintas: burguesia e proletariado. O empresário, pertencente à classe social detentora dos bens de produção, com o objetivo de aumentar o capital e manter a empresa em condições igualitárias de competição com os demais concorrentes de mercado, impunha aos trabalhadores a obrigação de trabalho incessante e sujeitos às mais vis condições de labor, sem qualquer direito ou garantia mínima, assim como retrata Olga Martinez Moure:

Quanto às condições em que o trabalho era realizado na fábrica, sabe-se que se caracterizava por total insegurança para o trabalhador, carente de qualquer tipo de direito, inclusive substituição por doença. Consistia em longas horas - do nascer ao pôr do sol - e era realizado sob rígida disciplina de trabalho e sem condições higiênicas. Além disso, o trabalhador percebia um salário de pura subsistência. (MOURE, 2017, p. 65, tradução nossa) <sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> *Respecto a las condiciones en las que se desarrollaba el trabajo en la fábrica se sabe que se caracterizaba por la inseguridad total para el trabajador, al carecer de cualquier tipo de derecho, incluida la substitucion por enfermedad. Consistia em largas jornadas – de sol a sol – y se realizaba bajo una disciplina laboral férrea y in condiciones higiénicas. Por añadidura, el trabajador percebia um salário de pura subsistència. (MOURE, 2017, p. 65)*

Com os problemas sociais decorrentes das duas revoluções ainda presentes, não obstante, surge em meados da década de 1960 a terceira Revolução Industrial. Zipperer (2019, p. 35), afirma que “a terceira revolução industrial teve como marca central a rede de energia/internet”. Segundo o autor, essa fase pode ser também denominada como “revolução digital” ou do computador em razão de todas as novas tecnologias que surgiram juntamente com essa nova revolução.

Trata-se do período de modernização e transformação da indústria, dos setores agrícola, comercial e científico, bem como a comunicação e a prestação de serviços. A aplicação da ciência no sistema de produção nessa fase permitiu maior fabricação em menor tempo, além de produções até então inimagináveis, como o uso da robótica e estudos no campo genético. Mas ainda assim persistiam problemas sociais que resultaram na formação do Estado de Bem-Estar Social.

O Estado do Bem-Estar Social surgiu, pois, por meio da eclosão das reivindicações e dos movimentos sociais dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e de subsistência. Isso levou o Estado a interferir diretamente nas relações privadas para regulamentar a relação de trabalho e para dar proteção social aos indivíduos alijados no mercado de trabalho. Assim, é a proteção dos trabalhadores a raiz histórica e sociológica do Direito do Trabalho (ALVARENGA, 2016, p. 100)

O Estado passa então a enxergar o trabalho como um direito humano e fundamental, sendo necessária a criação de normas efetivas para equilibrar as relações de trabalho. Por esse motivo, é importante frisar o papel importante do Direito do Trabalho que atua de forma relevante, impulsionando aos Estados à criação de leis específicas de proteção aos trabalhadores, influenciados também pelo Constitucionalismo Social.

No processo de consolidação do Direito do Trabalho, também é importante ressaltar o papel relevante da Organização Internacional do Trabalho. Criada em 1919 pelo Tratado de Versalhes, a OIT foi imprescindível para a estruturação e autonomia do Direito do Trabalho. Seu modo de organização demonstra a importância de manter o equilíbrio entre as partes da relação trabalhista como forma de garantir direitos e deveres dessa relação, e através de suas convenções e resoluções busca por melhorias nas condições laborais no mundo.

Dentro desse contexto, Rúbia Zanotelli de Alvarenga exorta acerca da criação da OIT:

A criação da OIT baseou-se em argumentos humanitários e políticos que fundamentaram a formação da justiça social no âmbito internacional do trabalho. O argumento humanitário fundamentou-se nas condições injustas e deploráveis das circunstâncias de trabalho e de vida dos trabalhadores, a partir da Revolução Industrial, que se deu em virtude das mudanças no sistema de produção durante o século XVIII na Inglaterra. (ALVARENGA, 2016, p.98)

Uma das propostas da organização para enfrentar a crise mundial de desemprego como consequência da globalização foi a criação da Agenda de Trabalho Decente. A proposta teve como escopo gerar e melhorar empregos, erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, e fortalecer os atores tripartites e o diálogo social. A formulação da agenda busca por uma padronização do trabalho, centrado na pessoa humana, contemplando direitos necessários como segurança, remuneração adequada, jornada de trabalho, igualdade de tratamento, proteção à integridade física do trabalhador. (IPEA, 2006).

Mas, apesar da conquista gradativa por melhores condições de trabalho e dos esforços de organizações para a sua manutenção, é inegável que há um rompimento nos modelos tradicionais de prestação dos serviços que reforça a precarização do trabalho.

Denominada quarta Revolução Industrial, esse período possui como característica principal a produção flexível e em escala global. As inovações tecnológicas presentes nessa nova revolução - a exemplo do uso de plataformas *online* como forma de trabalho -, se propagam de maneira ainda mais célere que as revoluções anteriores e colocam em risco o emprego e as garantias fundamentais de milhares de trabalhadores.

Diante dos fatos mencionados, percebe-se que durante séculos a classe trabalhadora luta por melhores condições laborais sendo que os direitos trabalhistas só ganharam maior visibilidade através da Revolução Industrial e das grandes transformações políticas e sociais. Nessa senda, em relação às evoluções tecnológicas, sem dúvida se trata de um fator importante tanto na esfera econômica

quanto no âmbito das relações de trabalho, dada a velocidade com que os serviços são ofertados.

Todavia, é indiscutível que esses avanços tecnológicos imprimiram alterações profundas nas ocupações laborais. A precarização a que os trabalhadores são submetidos vai de encontro às garantias asseguradas pelo ordenamento jurídico vigente. Com efeito, a legislação trabalhista visa tutelar o trabalhador, assegurando o acesso à vida digna e, portanto, mostra-se imprescindível a reafirmação dessa proteção, considerando que os atuais trabalhadores inseridos no atual contexto se encontram num limbo entre o trabalho autônomo e a relação de emprego.

## **2. O DESEMPREGO ESTRUTURAL E O PROCESSO DE AUTOMAÇÃO**

Conforme acima destacado, verifica-se que ao longo dos séculos as tecnologias vêm substituindo gradativamente o trabalho manual. As produções que antes demandavam um grande esforço físico por parte dos trabalhadores, cederam lugar ao uso de inteligências artificiais que fazem o mesmo serviço, mas em produções de grande escala, sem a necessidade de grandes operações humanas.

O chamado processo de automação é o modo como se denomina essas transformações ocorridas nos meios de produção. Os meios eletrônicos foram desenvolvidos para facilitar o trabalho de forma que a qualidade fosse preservada, mas que proporcionasse o aumento da produtividade e dos lucros.

Acerca dessa temática, afirma José Affonso Dallegrave Neto (2002, p. 25) que “sem dúvida, o desenvolvimento da automação, sobretudo através das suas principais técnicas de robotização e computadorização, revolucionou não só o mercado de trabalho e da indústria, mas a sociedade pós-moderna como um todo”.

Não obstante, apesar das inovações que as novas tecnologias trouxeram às grandes indústrias como a aplicação de técnicas mecânicas ou através de controle por computador que permitem uma redução da mão-de-obra, alguns autores chamam atenção para uma questão importante a ser observada: a precarização das relações laborais advindas dessa evolução tecnológica.

Ricardo Antunes e outros pesquisadores, através de uma coletânea de artigos intitulada *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*, pontua com excelência as consequências que as novas tecnologias trazem ao universo trabalhista e como isso afeta drasticamente a vida dos trabalhadores.

A ideia de um período histórico auspiciosos, postulada por aqueles que vislumbraram, no embalo do desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação (TIC) e das especialização flexível, “novos tempos” para a classe trabalhadora, não se efetivou. Ao contrário: nas últimas décadas, paulatinamente, o *trabalho precário* foi se tornando a realidade vivida por milhões de homens e mulheres mundo afora [...] (ANTUNES, PRAUN, 2020, p. 179)

Em reforço às ponderações acima destacadas, Ricardo Antunes e Luci Praun (2020, p. 179), ainda destacam que essa precarização do trabalho “diversamente, vem se convertendo em *regra*, em característica marcante da (des)sociabilidade contemporânea, à qual poucos escapam”.

Na mesma senda da precarização do trabalho, há o chamado processo de terceirização (*outsourcing*). Essa forma de prestação de serviços tem como finalidade a redução de custos para as empresas, diminuição dos encargos com a folha de salários, preferência, portanto, pela contratação de serviços terceirizados, cujos serviços são executados por uma remuneração mais baixa, suportando ainda a falta de estabilidade que esses serviços trazem e marcados pela temporalidade dos contratos de trabalho.

Nessa linha de análise, Carlos Henrique Solimani e Adalberto Simão Filho trazem importante reflexão sobre estas alterações proporcionadas pelas novas relações de trabalho:

A revolução tecnológica evidentemente provoca alterações nas relações de trabalho, modificando o cenário relativo à disponibilização de vagas de trabalho clássicas, elimina atividades, mas cria outras que até então inexistiam. O sistema capitalista aliado à globalização se beneficia do aporte tecnológico da microeletrônica e da informática, dos sistemas de comunicação e internet, considerados como mecanismos impulsionadores das tecnologias disruptivas responsáveis pela destruição do emprego na forma institucionalizada. (SOLIMANI; SIMÃO FILHO, 2018. p. 572)

Na mesma linha de raciocínio, Paul Singer (1999, p. 23), destaca que “o desemprego estrutural, causado pela globalização, é semelhante em seus efeitos ao desemprego tecnológico: ele não aumenta necessariamente o número total de pessoas sem trabalho, mas contribui para deteriorar o mercado de trabalho para quem precisa vender sua capacidade de produzir”.

Ainda segundo o referido autor (SINGER, 1999), muitos trabalhadores enfrentam uma exclusão social que ocorre por fatores individuais, pois, o indivíduo não apresenta qualificação exigida no mercado, ou não exerce atividades onde suas habilidades podem ser aproveitadas; e fatores estruturais, que estão ligados à estrutura da economia de mercado que se sustenta em mecanismos que não proporcionam acesso aos que precisam. Assim, para garantir a empregabilidade frente ao processo de automação, o desafio principal está na educação através do treinamento profissional, visto que o avanço tecnológico exige maior qualificação.

Na visão de Paul Singer (1999, p. 22) “para resolver o problema do desemprego é necessário oferecer à massa dos socialmente excluídos uma oportunidade real de se reinserir na economia por sua própria iniciativa”.

Esta oportunidade pode ser criada a partir de um novo setor econômico, formado por pequenas empresas e trabalhadores por conta própria, composto por ex-desempregados, que tenha um mercado protegido da competição externa para seus produtos. Tal condição é indispensável porque os ex-desempregados, como se viu, necessitam de um período de aprendizagem para ganhar eficiência e angariar fregueses. Para garantir-lhes o período de aprendizagem, os próprios participantes do novo setor devem criar um mercado protegido para suas empresas. (SINGER, 1999, p. 122).

Desse modo, para amenizar o desemprego de milhões de trabalhadores, é urgente a adoção de medidas por parte do Estado no sentido de investir em educação de qualidade compatíveis com as novas tecnologias. É imprescindível a criação de políticas ativas de geração de emprego e aperfeiçoamento da mão de obra e ao mesmo tempo adotar políticas públicas de renda básica como forma de garantir a sobrevivência daqueles que já não conseguem inserir-se no mercado de trabalho e, como uma das prováveis consequências, perde-se o vínculo previdenciário.

### 3. ECONOMIA DISRUPTIVA E A CRIAÇÃO DAS *STARTUPS*

André Gonçalves Zipperer (2019) explica que parte da doutrina entende que as tecnologias disruptivas estão relacionadas aos ciclos de negócios do capitalismo, assim não haveria o que se falar em tecnologia disruptiva, mas sim uma alteração capitalista de modo a se desvencilhar de regulações mais rígidas. Mas, para o autor, essas mudanças nas relações de trabalho estão ligadas ao que hoje denomina-se “Quarta Revolução Industrial” ou a chamada “Indústria 4.0”, na qual as inovações são expandidas de forma ainda mais frenética.

Segundo Zipperer, “tais tecnologias nos fazem testemunhas de mudanças profundas, pelo surgimento de novos negócios, reformulação da produção, do consumo, do modo como trabalhamos e nos comunicamos remodelando o contexto econômico, social, cultural e humano em que vivemos”. (ZIPPERER, 2019, p. 34)

Em síntese, o termo “disrupção” está relacionado ao fato de romper com o modelo tradicional econômico, em razão dos avanços tecnológicos. Diante disso, é perceptível que as novas tecnologias, apesar de revolucionar as formas de trabalho, trazem consigo importantes questões que afetam diretamente a vida dos trabalhadores, deixando evidente a insegurança jurídica, a ausência de garantias fundamentais e o retrocesso social.

Como resultado desse avanço tecnológico e o modelo disruptivo de atuação, destaca-se o surgimento das empresas denominadas *startups*. O termo usado nos Estados Unidos há décadas, se tornou popular no Brasil através do avanço da internet, e caracteriza empresas que criam novos modelos de negócios com perfil específico.

Esse novo formato de empresa é uma novidade no mercado e se destaca por ser escalável e repetível para que os negócios estejam em constante crescimento, em quantidade ilimitada, mas sem comprometer recursos humanos e pecuniários na mesma extensão. Ainda, possui flexibilidade, pois acompanha as mudanças ocorridas na sociedade através da inserção da tecnologia e inovação, em um cenário de incertezas, mas sempre visando lucros.

Segundo Edgar Vidigal de Andrade Reis “as *startups* são fundadas com a finalidade de alcançar um rápido crescimento para, em poucos anos, atingir atratividade suficiente para serem vendidas por valores altíssimos, portanto, bem superiores aos investimentos inicialmente aplicados” (REIS, 2018, p.19)

Ainda segundo o referido autor, são “negócios criados para um ciclo de vida curto enquanto *startup*, sendo que, após esse período e em caso de sucesso, atingirão o patamar de empresas consolidadas, deixando de ser consideradas *startups*” (REIS, 2018, p.22).

Desse modo, em razão da revolução digital ainda mais presente, as indústrias usam essas tecnologias para elevar a qualidade dos serviços ofertados e se manter à frente das empresas concorrentes. Diante desse cenário, essas formas de produção permitiram a criação de plataformas digitais que se popularizaram no meio social, tais como a *Uber*, *Ifood*, *Airbnb*, etc., dando lugar a novas formas de prestação de serviço.

Indiscutivelmente, neste cenário disruptivo, o trabalhador assume um papel mais ativo e dinâmico, com o surgimento de novas profissões, formas de contratação e subordinação, bem como a prestação de serviços por meio das plataformas digitais que resultam em um progresso voltado à inovação.

Segundo Zipperer (2019, p. 33), “as plataformas permitem a reorganização de atividades, a fragmentação das tarefas, facilitam a prestação remota de serviços, o deslocamento de custos, o aumento da concorrência. Reduzem barreiras entre o trabalho e os ambientes domésticos. Diluem fronteiras geográficas entre trabalhadores de diferentes países, além de outras consequências”.

Essas plataformas oferecem aos chamados “colaboradores” a oportunidade para ingressassem nessas empresas. Tratam-se de pessoas em busca de uma fonte de renda, atraídas pela flexibilidade que essas empresas oferecem em troca da prestação de serviços. Entretanto, há uma falsa percepção de que esse novo modelo de trabalho permite uma flexibilização benéfica aos trabalhadores, como bem acentua Ricardo Antunes:

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI (ANTUNES, 2020, p. 30)

Este novo cenário do mundo tecnológico do capital permite, ao mesmo tempo, que se expanda o ideário de que tudo está sob impulsão de uma tecnologia neutra, autônoma, quando, na verdade, é a engenharia informacional do capital que tem, efetivamente, o comando do algoritmo e, portanto, dita os ritmos, o tempo, a produtividade e a eficiência no universo microcômico do trabalho individual.

Os trabalhadores acreditam que estão livres para executar as atividades conforme a sua disponibilidade, tendo em vista a interação que possuem com as empresas. Na verdade, nessas plataformas há um controle da atividade laborativa, tendo em vista que é possível visualizar em tempo real toda a produtividade dos colaboradores.

Nessa perspectiva, Ricardo Antunes (2006, p. 24) registra com muita propriedade a insegurança jurídica que essas transformações nas relações trabalhistas trazem aos trabalhadores: “vivem-se formas transitórias de produção, cujos desdobramentos são também agudos, no que diz respeito aos direitos do trabalho. Estes são desregulamentados, são flexibilizados, de modo a dotar o capital do instrumental necessário para adequar-se à sua nova fase. Direitos e conquistas históricas dos trabalhadores são substituídos e eliminados do mundo da população”.

Em contradição com o discurso de liberdade para trabalhar, as plataformas e aplicativos empregam medidas explícitas para controlar os trabalhadores como, em linhas gerais, determinam quem pode trabalhar, delimitam o que será feito, definem que trabalhador realizará cada serviço, delimitam como as atividades serão realizadas, estabelecem de modo unilateral os valores a serem pagos, estabelecem como os trabalhadores devem comunicar com suas gerências, pressionam os trabalhadores para serem assíduos e não negarem serviços demandados, pressionam os trabalhadores a ficarem mais tempo à disposição, usam bloqueio para

ameaçar os trabalhadores o que implica em deixá-los sem poder exercer suas atividades por tempo determinado e utilizam a possibilidade de dispensa a qualquer momento e sem necessidade de justificativa (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 66-67).

Esses mecanismos de controle contribuem para cercear a autonomia do trabalhador, na medida que intensificam a subordinação, elemento nuclear da relação de emprego, segundo o art. 3º da CLT, em troca de sua “oportunidade” para prestar o serviço através das plataformas digitais. Dessa forma, tem-se no presente momento um grande desafio para o Direito do Trabalho ante aos avanços tecnológicos nas relações de trabalho, no sentido de garantir ao trabalhador a proteção jurídica e a manutenção da dignidade da pessoa humana.

#### **4. CORONAVÍRUS E AS MEDIDAS EMERGENCIAIS DE PROTEÇÃO AO EMPREGO**

Com os avanços das novas tecnologias nas relações trabalhistas, conforme acima mencionado, não se pode furtar em tecer alguns registros dos impactos que a pandemia causada pelo CORONAVÍRUS trouxe no mundo do trabalho e as medidas legislativas para amenizar o desemprego ante os procedimentos restritivos das atividades econômicas.

O caos ocasionado pela doença acarretou intensas transformações no âmbito trabalhista, e dada a alta letalidade do vírus e sua probabilidade de expansão através do contágio, foi necessária a adoção de medidas restritivas a exemplo do *lockdown*, isolamento social e o fechamento temporário de estabelecimentos não essenciais, o que provocou graves reflexos nas relações de emprego.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), divulgou os resultados de um estudo que registrou as consequências ocasionadas pela doença no mercado de trabalho. Estima-se que no 3º trimestre de 2021 a população desocupada era equivalente a 13,5 milhões de pessoas, o que corresponde a cerca de 12,6% da população total do país (IBGE, 2021).

Os resultados foram considerados um recorde histórico de desempregados no Brasil. Na tentativa de manter os empregos formais e diminuir os impactos causados pela COVID-19, o Governo Federal precisou adotar medidas emergenciais na intenção de assegurar benefícios tanto para o empregador quanto para o empregado evitando, assim, dispensas em massa.

A solução encontrada pelo Poder Público para o enfrentamento trabalhista da pandemia foi a edição de medidas provisórias, quer adaptando disposições já existentes na legislação trabalhista, quer estabelecendo regras absolutamente singulares e flexíveis no âmbito das relações de trabalho (PRITSCH; SOUZA, 2020, p. 37).

Dentre os diversos dispositivos editados no Brasil destacam-se, principalmente, as Medidas Provisórias nº 927, de 22 de março de 2020 - com vigência encerrada em 19 de julho de 2020 -, e a MP 936, de 01 de abril de 2020 – posteriormente convertida na Lei n. 14.020/2020.

Em seu embasamento axiológico, a MP 927/2020 teve clara orientação de afirmar a necessidade de preservação dos empregos e da renda. Trata-se de opção que, em caráter imediato, pretendeu garantir o seguimento das condições materiais de sobrevivência dos trabalhadores e de suas famílias, sempre a partir das prestações empregatícias (PRITSCH; SOUZA, 2020).

De forma geral, a Medida Provisória nº 927/2020 em seu caráter emergencial, flexibilizou as relações trabalhistas com o objetivo de evitar a extinção de postos de trabalhos e, conseqüentemente, conter os impactos políticos, sociais e econômicos ocasionados pela covid-19. Um dos pontos centrais e mais discutidos por especialistas em relação aos dispositivos trazidos pela MP 927, se refere ao seu art. 2º que prevê que os acordos individuais são superiores em relação as leis e acordos coletivos, desde que observados os limites constitucionais, enquanto durasse o estado de calamidade pública.

Ainda nas trilhas da interpretação gramatical, temos um dispositivo que parece franquear liberdade plena para o ajuste individual entre empregado e empregador – urbanos e rurais, domésticos ou terceirizados, veteranos ou novatos -, com ascendência sobre a legislação trabalhista em geral – CLT, leis complementares, leis

ordinárias, decretos e portarias -, desde que respeitem “os limites estabelecidos na Constituição”. Bastante desfigurada e repleta de emendas, a Constituição de 1988 ainda se faz notar e a pronúncia de seu nome talvez imponha algum respeito. (SILVA, 2020, p. 19)

Na visão de Homero Batista Mateus da Silva (2020), o legislador desejou que patrões e empregados tivessem liberdade de renegociar as bases do contrato de trabalho como melhor lhes aprouvesse, desde que adstrito ao período de março a dezembro de 2020, e que seja para manter o emprego.

Entretanto, o autor ressalta que “a perda do emprego é, em sua essência, um fator prioritário à mesa de negociações, com o aumento exponencial dos medos e desencantos e época de calamidade pública mundial. Eventual capacidade de resistência do empregado estaria restrita ao pedido de demissão, digamos assim, de modo que não estaríamos diante de um acordo jurídico da expressão” (SILVA, 2020, p. 19).

Ainda na visão do referido autor, a MP 927 apresentou, portanto, o desafio de conciliar o disposto no art. 2º, com dispositivos trabalhistas já existentes, adaptados e utilizados para contenção das consequências trazidas pela pandemia.

A leitura isolada do art. 2º não garante que possa haver livres escolhas entre as opções para enfrentamento da crise de segurança jurídica; mitiga a aptidão do ajuste para a preservação dos demais valores constitucionais; e, o que é ainda pior, está longe de ser o meio mais eficaz para o contorno dos obstáculos da pandemia, com o mínimo de desrespeito aos demais direitos fundamentais (SILVA, 2020, p. 23).

Em um rol de oito medidas adotadas para minimizar os impactos da pandemia na atividade econômica e assim manter os empregos, o art. 3º da MP 927 previu: o teletrabalho; a antecipação das férias individuais; a concessão de férias coletivas; o aproveitamento e a antecipação de feriados; o banco de horas; a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; o direcionamento do trabalhador para qualificação; e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

É válido ressaltar que, a exemplo do artigo 2º, a edição da MP 927/2020 recebeu inúmeras críticas de especialistas do direito do trabalho brasileiro, tendo em

vista que a medida permitiu a flexibilização exacerbada de direitos fundamentais dos trabalhadores. Em um de seus pontos mais polêmicos estava a redação do art. 18. Alvo de intensas críticas e cancelado por meio do art. 2º da MP 928/2020, de 23 de março de 2020, o dispositivo previa a suspensão do contrato de trabalho por até quatro meses sem qualquer ajuda compensatória aos empregados.

Tal mecanismo, que poderia jogar milhões de cidadãos à própria sorte, afrontando o núcleo mais essencial de nossa Constituição, o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana. Justamente por isso, recebeu críticas tão veementes da sociedade que, em menos de 12 horas já estava sendo anunciado seu cancelamento. (PRITCH; SOUZA, 2020, p. 62)

Para Pritsch e Souza (2020), a MP 927/2020 protegeu e preservou os empreendimentos em detrimento aos direitos mínimos garantidos aos trabalhadores por meio da Constituição. Do ponto de vista crítico, os autores assinalam que a MP modificou as deliberações contratuais anteriores a sua vigência, em desfavor do empregado, contrariamente ao que dispõe as normas constitucionais.

Mas certo é que o direito emergencial já nasce com prazo de validade e, apesar da expectativa criada em razão da necessidade de adoção de medidas para enfrentamento da pandemia, a MP 927/2020 perdeu validade em 19 de julho de 2020, sem conversão em lei. Subsequente, outro dispositivo editado para a contenção dos efeitos ocasionados pela crise mundial da covid-19 nas relações trabalhistas, foi a Medida Provisória nº 936/2020, posteriormente convertida na Lei n. 14.020/2020.

Silva (2020) entende que a MP 927 e a MP 936 seriam apenas uma, entretanto, a magnitude dos efeitos pandêmicos obrigou uma ação governamental célere e de extrema urgência que precisaram ser medidas separadas, mas complementares.

Dado que a MP 928 considerou revogado a art. 18 – ainda que a jurisprudência do STF rejeite a hipótese de MP para revogar MP -, o Poder Executivo apresentou nova disciplina para a suspensão contratual, desta feita com limitação a 60 dias e com o apoio de recursos públicos, através do pagamento do chamado benefício emergencial, oriundo do seguro-desemprego (SILVA, 2020, p. 116).

Em seu art. 2<sup>a</sup>, a nova Medida Provisória pontua como objetivos: preservar o emprego e a renda; garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

De maneira sutil, o art. 2<sup>o</sup> expõe sua vocação tripla para proteção (I) dos contratos de trabalho, ao mesmo tempo em que se preocupa com a (II) saúde financeira das empresas e, em última análise, com as próprias contas públicas, pois são notórios os (III) “impactos sociais” e os efeitos deletérios para os cálculos atuariais previdenciários e para os recolhimentos dos impostos sobre a renda e o faturamento em épocas de desemprego estrutural ascendente. (SILVA, 2020, p. 117)

Para Pristch e Souza (2020, p. 171) “O diploma permitiu a suspensão temporária dos contratos e a redução proporcional de jornada e salários, com a suplementação parcial da renda perdida pelo trabalhador por intermédio de um benefício emergencial pago pela União”.

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, em síntese, seria pago nas hipóteses de redução proporcional de jornada de trabalho e salário, bem como quando se enquadrar nos casos de suspensão temporária do contrato de trabalho, conforme disposto no art. 5<sup>o</sup> da MP 936/2020.

Ao referir a preservação de “emprego e renda”, o legislador lembra que o apoio dos recursos públicos vale, a um só tempo, para evitar o desemprego em massa como também para tentar reduzir os efeitos profundos que o corte salarial gera na vida do trabalhador. Não será possível manter o intacto seus ganhos mensais, mas, com o suporte do seguro-desemprego e com as técnicas dessa MP para que o empregador complemente a renda salarial com parcela indenizatória, espera-se que a redução da renda seja menos brusca. (SILVA, 2020, p. 117)

Em síntese, os pontos principais das Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020, tiveram como objetivo superar a crise sanitária global de modo menos agressivo as partes da relação empregatícia, através de dispositivos que flexibilizam as regras trabalhistas visando preservar os empregos.

Surge como alternativa para evitar a demissão em massa por empregadores com faturamento reduzido, sem condições de manter

as atividades em teletrabalho, nem, e.g., manter os trabalhadores em férias e feriados antecipados ou em bancos de horas, institutos que estavam flexibilizados durante a vigência da MP 927/2020. (PRISTCH; SOUZA, 2020, p. 171)

A crítica feita por Rodrigo Trindade e César Pristch (2020) se deve ao fato de que há uma supremacia hierárquica das normas, sendo a Constituição Federal a lei máxima brasileira. Na visão dos autores, as medidas adotadas confrontaram dispositivos da lei suprema, deixando trabalhadores suscetíveis a patamares mínimos de vivência social.

É importante registrar neste contexto de medidas legislativas, que foi editada a Lei 14.297/2022 que vigorará enquanto durar a emergência em saúde pública decorrente da pandemia de Covid-19. A referida norma estabelece que as empresas de aplicativo devem contratar seguro contra acidente, sem franquias, em benefício do entregador nela cadastrado durante o período de retirada e entrega de produtos e serviços, devendo cobrir acidentes pessoais, incapacidade permanente ou temporária. Também assegura assistência financeira no prazo de 15 dias, mediante comprovante do laudo médico.

Conforme acima destacado, fez-se uma retrospectiva das medidas legislativas adotadas para manter os postos de trabalho no período mais agudo da pandemia do Coronavírus, contudo, tais iniciativas não impediram o aumento vertiginoso da precarização do trabalho humano e do empobrecimento da classe trabalhadora, principalmente, com o avanço acentuado neste período da disrupção tecnológica.

## **5. OS DESAFIOS DO DIREITO DO TRABALHO ANTE A ECONOMIA DISRUPTIVA**

A área de atuação do Direito do Trabalho é uma área de constantes mudanças e “autorreivindicações”. Frente a economia disruptiva, o Direito do Trabalho alcança novas situações não vislumbradas no ordenamento jurídico e que geram entendimentos doutrinários diversos, a exemplo da evolução tecnológica e as novas formas de trabalho.

As empresas e suas estratégias são protagonistas nas mudanças tecnológicas as quais geram efeitos nas relações trabalhistas, conforme destacou-se ao longo do presente estudo. A ação dessas empresas, atualmente, é marcada pela economia disruptiva e uma forte competitividade, gerando assim novas formas de trabalho e, conseqüentemente, a necessidade de redefinir os limites dessas relações através da análise particular de cada relação laboral e a possível resposta do ordenamento jurídico vigente.

Em trabalho intitulado “*On Demand: Trabalho sob demanda em plataformas digitais*”, Antônio Rodrigo de Freitas Junior manifesta pela não regulação dos trabalhos realizados para as plataformas digitais (FREITAS JUNIOR, 2020).

Segundo o referido autor, até mesmo aqueles favoráveis a regulação, defendendo, inclusive, a possibilidade e a pertinência da classificação dos trabalhadores de plataformas como empregados, não negam que esse passo é insuficiente para dar conta de todos os problemas que essa nova cartografia do mundo do trabalho exhibe.

É usual entre estudiosos dos processos regulatórios advertir também para a emergência de fatores indesejados nas iniciativas de regulação, decorrente da emergência de grupos de pressão e da interferência de fatores políticos no mais das vezes imponderáveis. Se esse fenômeno não deveria ser invocado para inibir intervenções regulatórias necessárias, não é recomendável também, por outro lado, que seja ignorado [...]. (FREITAS JUNIOR, 2020, p. 112)

Incertezas referentes à natureza das relações de trabalho – se de emprego, autônomo ou de outra espécie, presentes no trabalho sob demanda em plataforma – não constituem o único motivo a desafiar a regulação dessa atividade. A “economia do bico”, assim denominada por se tratar de um trabalho secundário ao qual os trabalhadores se submetem em troca de uma renda extra, atrai uma vasta diversidade de atividades e profissões, o que interfere na regulação dessas novas formas de trabalho.

Trabalhadores da economia do bico são motoristas, entregadores, assistentes pessoais, operadores de pequenos consertos, faxineiros,

cozinheiros, cuidadores de cachorros, de crianças, mas crescentemente são também profissionais mais especializados, incluindo enfermeiros, médicos, professores, programadores, jornalistas, especialistas de telemarketing e até advogados também [...]. A economia de plataforma canaliza toda e qualquer coisa disponível no mercado e a mercantiliza. (FREITAS JUNIOR, 2020, p. 116)

Pontua ainda Freitas Junior (2020) que outros critérios devem ser observados antes da regulação, tais como: limitação da quantidade de trabalho; salário mínimo no equivalente hora, cobertura previdenciária, em caso de acidente de trabalho, bem como fixação de normas de segurança e de higiene para o trabalho; idade mínima para o labor; limites para o exercício do poder diretivo; obrigatoriedade da negociação coletiva de trabalho.

Quanto à definição do vínculo, na visão do referido autor, se forem levados em consideração os critérios da OIT referentes à configuração de emprego, associados aos dispositivos da CLT, seria difícil reconhecer a inexistência de vínculo empregatício.

A assimetria característica da relação entre poder diretivo e trabalhador subordinado está presente. A onerosidade é indiscutível. A pessoalidade do prestador configura-se pela exigência de cadastro individual, ordinariamente acompanhado de outros documentos de identificação e habitação, sem o permissivo de sub-rogação na prestação de trabalho (FREITAS JUNIOR, 2020, p. 124)

Ocorre que, de acordo com Freitas Junior (2020, p. 124), “já no tocante à habitualidade ou à não eventualidade da prestação, tudo parece indicar que existe uma clara diversidade de situações”. Em análise as situações estudadas, verifica-se que há aqueles que optam por trabalhos típicos em tempo integral e que se submetem a “economia do bico” por falta de escolha, todavia, essa não é a realidade de toda a população que trabalha em plataformas.

Não são poucos os que procuram as plataformas tencionando a oferta de trabalho eventual, complementação de renda, formação de poupança, para destinação específica. Nesses casos, fica clara a ausência de expectativa por um vínculo subordinado habitual, assim como é inespecífica a regularidade do trabalho que pretendem prestar. Nesse particular, existe sim uma variedade de arranjos e de formas de consentimento. Essa diversidade de arranjos parece não cancelar

um argumento padronizador (“*one-fits-all*”) em nenhuma das direções. (FREITAS JUNIOR, 2020, p. 124)

É preciso reconhecer que há os trabalhadores que se submetem a uma jornada exaustiva não por opção, mas em troca de uma prestação pecuniária que mantém as despesas do lar, o que demonstra a existência de um grave problema social. Mas, ainda, aqueles cujo ingresso no trabalho sob demanda se dá por opção, denominado “trabalho intermitente”.

O autor reconhece e afirma que, infelizmente, o ordenamento jurídico brasileiro não tem estrutura legislativa e fiscalizadora eficaz e capaz de regular essas novas formas de trabalho que avançam de modo exacerbado. Segundo o autor, “o ponto aqui preconizado consiste em sublinhar a possibilidade – que reputo verdadeira – de que o repertório normativo de nosso direito trabalhista não foi moldado para dar conta dessas modalidades de relação” (FREITAS JUNIOR, 2020, p. 127).

Freitas Junior (2020, p. 127) ainda afirma que “quantificar o trabalho prestado nunca foi o problema, mas quantificá-lo sim”. O grande viés da questão tratada se refere ao fato de que as normativas trabalhistas existentes abarcam unicamente os trabalhos prestados sob o vínculo de emprego. Entretanto, a estrutura jurídica nacional não foi preparada para essas novas formas de trabalho.

Não basta, portanto, de acordo com o referido doutrinador, caracterizar todos os trabalhadores como empregados, é preciso antes de tudo o reconhecimento da necessidade de normativas específicas para garantir o direito desses novos trabalhadores.

Em contrapartida ao entendimento acima apresentado, faz-se necessária a análise de outros estudos que apontam para a necessidade de regulação dos trabalhos prestados às plataformas digitais.

Para Ricardo Antunes (2020), atualmente há uma nova era de precarização estrutural do trabalho a exemplo do trabalho contratado e regulamentado e sua substituição pelas diversas formas de trabalho atípico, precarizado e voluntário. “É nesse quadro que os capitais globais estão exigindo o desmonte da legislação social protetora do trabalho em várias partes do mundo e ampliando a destruição dos direitos

sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora desde o início da Revolução Industrial, em especial após 1930, quando se torna o exemplo brasileiro”. (ANTUNES, 2020, p. 21)

Sob a ótica de Hugo Fernandez Brignoni:

As novas formas de organização do trabalho humano, a partir da terceirização das atividades produtivas, ou das diretrizes globalizadas da economia, muito presentes na caracterização da economia disruptiva, podem gerar a ideia de que é preciso sair do conceito de subordinação para alcançar a proteção dos trabalhadores envolvidos nessas novas formas de organização do trabalho (BRIGNONI, 2016, p.45, tradução nossa).<sup>3</sup>

Esse posicionamento, porém, pontua o autor, que apesar de bem intencionado, não indica como estender a proteção do direito do trabalho a todas as formas de trabalho humano, gerando um elevado risco de desproteção em comparação com o empregado subordinado.

Ademais, Brignoni pontua que o debate doutrinário e o surgimento de alguns conceitos nas legislações trabalhistas levaram a geração de uma lista de propostas que navegam em um “mar de indefinição” da política do direito (BRIGNONI, 2016, p.46, tradução nossa).<sup>4</sup>

Observa-se, pois, que a inserção da tecnologia é uma realidade já vinculada às relações de trabalho. Entretanto, esse processo tecnológico não pode significar em uma exploração e degradação da dignidade do trabalhador. Assim, o grande desafio do Direito do Trabalho se revela na busca por soluções legislativas eficazes, que visem, primeiramente, proteger o elo mais fraco da relação trabalhista, qual seja, o trabalhador.

---

<sup>3</sup> *Las nuevas formas de organización del trabajo humano, a partir de la terceirización de las actividades productivas, o de las pautas globalizadoras de la económica, que ciertamente están muy presentes en la caracterización de la economía disruptiva, pueden generar la idea que es necesario salir del concepto de la subordinación, para alcanzar la protección de los trabajadores involucrados en estas formas nuevas de organización laboral. (BRIGNONI, 2016, p. 45)*

<sup>4</sup> *El debate doctrinaria y la aparición en algunas legislaciones laborales de algunos conceptos en la línea comentada (parasubordinados, trabajadores economicamente dependientes, etc), llevaron a que se generara un elenco de propuesta que navegan en un mar de indefiniciones de la política del derecho. (BRIGNONI, 2016, p. 46)*

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A precarização do trabalho humano em meio à economia disruptiva foi analisada no presente trabalho com o escopo de pontuar os avanços das tecnologias digitais e os impactos nas relações de trabalho.

Fez-se uma análise das fases da Revolução Industrial com as grandes transformações políticas e sociais, ressaltando o marco inicial histórico do Direito do Trabalho, bem como a inserção da mecanização nos processos de produção com a consequente substituição do trabalho humano e ao mesmo tempo a luta constante do proletariado por melhores condições de trabalho.

Em seguida, analisou-se a seara do desemprego estrutural e o processo de automação com o aprofundamento da precarização das relações trabalhistas com o advento das novas tecnologias que rompem com os modelos convencionais de prestação de serviços, situação que se mostra imprescindível a reafirmação da proteção do trabalhador com o amparo da legislação trabalhista.

Na sequência, observou-se como a economia disruptiva altera as formas de trabalho já existentes e criam novas atividades levando em consideração as modernidades implementadas nas relações trabalhistas, e o grande impacto que essa disrupção tem causado na vida dos trabalhadores.

Associada a essa disrupção econômica, chamou-se a atenção para as novas empresas denominadas *startups*, as quais trabalham com o objetivo de obtenção de lucro rapidamente, utilizando-se de tecnologias para promover inovação no mercado. Neste cenário de intensa disrupção, o trabalhador assume um papel mais ativo e dinâmico, com o surgimento de novas profissões, formas de contratação e subordinação, bem como a prestação de serviços por meio das plataformas digitais. Entretanto, formas de trabalhos estas ausentes de legislações que colocam em risco as garantias inerentes aos trabalhadores.

Realizou-se também análise da calamidade mundial da COVID-19 e o recorde histórico de desemprego no Brasil que obrigaram o Poder Executivo Federal e o Congresso Nacional a intervirem nas relações contratuais trabalhistas. As soluções apresentadas foram as medidas provisórias em caráter emergencial que

tiveram por objetivo evitar ainda mais extinções de postos de trabalho, e conter os impactos políticos, sociais e econômicos provocados pelo CORONAVÍRUS.

É válido ressaltar, entretanto, que as medidas emergenciais foram de grande importância para amenizar e evitar maiores crises, mas, tendo por objetivo conter os danos ocasionados pela pandemia, foi bastante reforçada a flexibilização das relações trabalhistas, refletidas nos textos normativos aprovados pelo Congresso Nacional.

O presente estudo destacou também os desafios que o direito do trabalho enfrenta com o avanço das novas tecnologias, cunhando de trabalho digital esta nova realidade. Tem-se um novo tipo de controle da força de trabalho; chama atenção para o fato de que o trabalhador é o único responsável pela atividade que exerce por meio das plataformas digitais, trazendo uma falsa sensação de autonomia e liberdade, quando na verdade estão submetidos a uma relação precária de trabalho sem proteção mínima.

Neste cenário disruptivo no âmbito das relações de trabalho, há aqueles que entendem que as normativas trabalhistas existentes abarcam unicamente os trabalhos prestados sob o vínculo de emprego. Entretanto, a estrutura jurídica nacional não foi preparada para essas novas formas de trabalho, ou seja, trabalho em plataformas digitais.

Numa linha oposta, outros estudiosos neste campo entendem que embora esta nova forma de prestação de serviços ocorra com padrões diferentes do trabalho subordinado na sua forma clássica, há elementos consistentes da relação de emprego, configurando, portanto, o trabalhador de aplicativo como empregado, com direitos aos institutos inerentes à relação individual de trabalho.

Portanto, está-se diante de um grande desafio para o Direito do Trabalho na medida em que o trabalho subordinado tal como definido no art. 3º da CLT pode encontrar dificuldades de enquadramento diante do novo perfil criado pelas plataformas digitais. Neste sentido, é peremptório a atuação do Poder Judiciário no sentido de ajustar a aplicação da subordinação aos novos cenários das relações trabalhistas em decorrência do avanço da economia disruptiva.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. Trabalho decente: direito humano e fundamental. São Paulo: LTR, 2016.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 1. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2006.

\_\_\_\_\_. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

\_\_\_\_\_. **Trabalho Intermitente e Uberização do Trabalho no Liminar da Indústria 4.0.** In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0.* São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 04 de abr. 2021

BRASIL. **Medida provisória nº 927**, de 01 de abril de 2020. Disponível em <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-927-de-22-de-marco-de-2020-249098775>> Acesso em: 28 de ago. 2021

BRASIL. **Medida provisória nº 936**, de 22 de março de 2020. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm)> Acesso em 28 de ago. de 2021.

BRIGNONI, Hugo Fernández. Las Empresas de Aplicaciones Tecnológicas y el Fenómeno “Uber”. La llamada “Economía Disruptiva”. *Derecho Laboral*, Montevideo, enero-marzo 2016.

DACRUZ, Efrén Borrajo. **Introducción al Derecho del Trabajo.** 17ª ed. Madrid: Tecnos, 2008.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Inovações na legislação trabalhista:** reforma trabalhista ponto a ponto. 2 ed. São Paulo: LTr, 2002.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. **Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo.** In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0.* São Paulo: Ed. Boitempo, 2020.

FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues. **On demand**: trabalho sob demanda em plataformas digitais. 1ª. ed. Minas Gerais: Arraes Editores, 2020.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicilio** - PNAD Contínua: 3º trimestre de 2021.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Desafios do desenvolvimento: Trabalho decente**. Ano 3. Edição 21. Brasília: IPEA, 2006.

MOURE. Olga Martinez. **Sistemas de relaciones laborales**. 2ª ed. Madrid: CEF, 2017.

PRAUN, Luci; ANTUNES, Ricardo. **Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo**. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Ed. Boitempo, 2020.

PRISTCH, Cesar Zucatti; SOUZA, Rodrigo Trindade. **Direito emergencial do trabalho**: Análise completa, artigo por artigo, dos mais importantes normativos trabalhistas da pandemia. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

REIS, Edgar Vidigal de Andrade. **Startups**: análise de estruturas societárias e de investimento no Brasil. São Paulo: Almedina, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Legislação Trabalhista em tempos de pandemia**: comentários às Medidas Provisórias 927 e 936. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego**: diagnóstico e alternativas. 3. ed. São Paulo: Contexto, 1999.

SOLIMANI, Carlos Henrique; SIMÃO FILHO, Adalberto. **As tecnologias disruptivas: os impactos no direito coletivo e individual do trabalho**. Unaerp. 2018. Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania. n. 5, p. 571-590. Disponível em: < <https://revistas.unaerp.br/cbpcc/article/view/979>. Acesso em 18 de fev. de 2021.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais**. Repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2019.