

**UNIVERSIDADE CESUMAR - UNICESUMAR**  
**PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E EXTENSÃO**  
**DIRETORIA DE PESQUISA**

**DANIEL AMUD ZUIN**

**OS EFEITOS DA 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO  
E SEUS REFLEXOS NOS DIREITOS DA PERSONALIDADE**

**MARINGÁ**

**2021**

**UNIVERSIDADE CESUMAR - UNICESUMAR**  
**PROGRAMA DE MESTRADO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS**

**OS EFEITOS DA 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO  
E SEUS REFLEXOS NOS DIREITOS DA PERSONALIDADE**

Dissertação apresentada à Universidade Cesumar - UNICESUMAR, como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Ciências Jurídicas.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Juliana Marteli Fais Feriato

**MARINGÁ**

**2021**

### **Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

Z94e Zuin, Daniel Amud.

Os efeitos da 4ª revolução industrial nas relações de trabalho e seus reflexos nos direitos da personalidade / Daniel Amud Zuin. – Maringá-PR: UNICESUMAR, 2021.

117 f. ; 30 cm.

Orientadora Profa. Dra. Juliana Marteli Fais Feriato.

Dissertação (mestrado) – Universidade Cesumar - UNICESUMAR, Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, Maringá, 2021.

1. Revolução digital. 2. Trabalho moderno. 3. Direitos da personalidade. 4. Direitos fundamentais. 5. Direitos humanos. I. Título.

CDD – 341.6

Roseni Soares – Bibliotecária – CRB 9/1796  
Biblioteca Central UniCesumar

Ficha catalográfica elaborada de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

**DANIEL AMUD ZUIN**

**OS EFEITOS DA 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO  
E SEUS REFLEXOS NOS DIREITOS DA PERSONALIDADE**

Dissertação apresentada ao programa de pós-graduação em Direito, da Universidade Cesumar de Maringá-PR (UNICESUMAR), como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Ciências Jurídicas.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Juliana Marteli Fais Feriato  
(Orientadora)

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Daniela Menengoti Gonçalves Ribeiro  
(Membro Interno)

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Tânia Lobo Muniz  
(Membro Externo – UEL/PR)

## AGRADECIMENTO

A presente pesquisa não seria concluída sem o valioso apoio de muitas pessoas, sendo assim agradeço, primordialmente, a meus pais, Katia e Murilo, responsáveis por moldar meu caráter, por quem eu sou, e por todo o apoio e incentivo para continuar me aperfeiçoando, tanto no aspecto profissional, quanto no pessoal.

Agradeço à minha irmã e ao meu cunhado, Fernanda e Sergio, meus pontos de referência a serem seguidos como profissionais.

Agradeço a meus sócios, em especial minha irmã Nathalia, responsáveis por conduzir o escritório com excelência, inclusive substituindo-me em minhas ausências.

À minha namorada, Jenifer, pela paciência e companhia nos momentos de estudo, peça fundamental para o enfrentamento deste período pandêmico.

Agradeço de forma especial à minha orientadora, Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Juliana Marteli Fais Feriato, sempre presente e tolerante, imprescindível para o aprimoramento dessa pesquisa, sempre com críticas relevantes e construtivas.

Por fim, quero agradecer aos meus queridos amigos da “Xurupitas”, Luiz Antonio Borri, Cristian Rodrigues Tenório, João Lucas Foglietto de Souza, Joelson Junior Bollotti, José Carlos Alves do Nascimento, Lucas Martins de Oliveira e Marcelo Dantas Lopes, cujo apoio e amizade me deram força para enfrentar essa tarefa.

Muito obrigado a todos!

## RESUMO

O trabalho opera-se no mundo virtual, na nuvem, fruto da quarta revolução industrial, valendo-se da tecnologia e da globalização para reestruturar a cadeia produtiva, empoderando o prestador de serviço, atualmente considerado um pequeno empresário, dado que utiliza dos seus próprios bens para prestar o serviço, além de escolher a forma e o horário de trabalho. Todavia, apesar desse empoderamento, submeteu-se o operário a uma competição global pela oportunidade de trabalho, ocasionando uma diminuição do valor ordinariamente percebido. Ademais, concedeu-se maior autoridade ao consumidor, pois este passou a ditar as regras do contrato, avaliando o trabalhador e/ou rejeitando, arbitrariamente, o serviço finalizado. Neste cenário, a pesquisa adentra, especificamente, aos direitos da personalidade do moderno trabalhador, uma vez que, em razão da desconfiguração do trabalho tradicional, desmantelaram-se as proteções jurídicas, pois voltadas à figura do empregado, deixando o moderno empreendedor regido por normas civilistas que, em tese, não são compatíveis com a desigualdade contratual existente. Nesse sentido, avalia-se a eficácia irradiante dos instrumentos normativos, internos e externos, de proteção ao trabalho, mensurando se os efeitos seriam suficientes para preservar a dignidade e os direitos da personalidade do novo trabalhador, salvaguardando que os instrumentos devem preservar, na medida do possível, a autonomia. Para tanto, tendo em vista a desconfiguração da figura do empregado, amplamente defendida pelos instrumentos infraconstitucionais, investiga-se, de forma dedutiva, os direitos fundamentais, como os estabelecidos no artigo 7º da Constituição Federal, e os direitos humanos, em especial aqueles contidos nos instrumentos concebidos pela Organização Internacional do Trabalho, órgão pioneiro e mais desenvolvido em matéria trabalhista. A averiguação da eficácia irradiantes dos instrumentos internos e externos tem por objetivo direcionar o contrato de trabalho ao atendimento de critérios dignos, aptos ao desenvolvimento da personalidade. Sendo assim, conclui-se que o contrato não pode, tão somente, ser invalidado pelos instrumentos normativos, mas por eles coordenados, respeitando-se o empoderamento resultante da revolução tecnológica, restringindo a autonomia contratual quando o pacto desrespeitar o valor ético inerente à condição humana.

**Palavras-chave:** Revolução Digital; Trabalho Moderno; Direitos da Personalidade; Direitos Fundamentais; Direitos Humanos.

## ABSTRACT

*The modern work operates in the virtual world, in the cloud, and it is the result of the fourth industrial revolution that uses technology and globalization to restructure the production chain, empowering the service provider, modernly considered a small entrepreneur, given what it uses in the own goods to provide the service and decide the form and schedule of work. However, despite of this empowerment, the worker is submitted to a global competition for the opportunity to provide a service, causing a decrease in the value of the work, in addition, the consumer has the authority to dictate the rules of the contract, evaluating and/or rejecting services, all from the own perspective. In this scenario, the research goes more specifically to the rights of the personality about the modern worker, and because of the disfigurement about traditional work, the legal protections were dismantled, since they were turned to the figure of the employee, leaving the entrepreneur governed by civil norms, which in theory are incompatible with the lack of contractual equivalence about the modern service provider. In this sense, the effectiveness of the internal and external normative instruments for work protection evaluated, measuring if the effects would be able to preserve the dignity and the personality rights of the worker that is defending their autonomy, as well as their human condition. To this end, in view of the misconfiguration of the employee, widely defended by infra-constitutional instruments, the research analyzes, in a deductive way, the fundamental rights, mainly established in article 7 of the Federal Constitution, and the human rights of the worker, especially the instruments established for Organization International Labor, a pioneering and more developed agency in labor matters. Investigating the radiating effectiveness of internal and external instruments, it aims to direct the work in a dignified manner, suitable for the development of personality. Thus, the contract cannot only be invalidated by normative instruments, but also coordinated by them, respecting the empowerment of workers, resulting from the technological revolution, restricting, in view of this, contractual autonomy when the pact disrespects the ethical value inherent to the human condition.*

**Keywords:** *Digital Revolution; Modern Work; Personality Rights; Fundamental Rights; Human Rights*

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>1 DO OBJETO A SER TUTELADO PELOS DIREITOS DA PERSONALIDADE.....</b>	<b>13</b>
1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS INSTRUMENTOS DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR.....	20
1.2 TRABALHO DECENTE COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE .....	28
<b>2 DA INDUSTRIA PARA O TRABALHO EM NUVEM.....</b>	<b>36</b>
2.1 CONDIÇÕES DE TRABALHO APTAS AO EMPODERAMENTO.....	44
2.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO APTAS À EXPLORAÇÃO .....	49
<b>3 INSTRUMENTOS NORMATIVOS INTERNOS E EXTERNOS DE DIREITOS DA PERSONALIDADE FRENTE AO TRABALHO DIGITAL.....</b>	<b>57</b>
3.1 EFICÁCIA IRRADIANTE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	62
3.2 EFICÁCIA IRRADIANTE DOS INSTRUMENTOS DE DIREITOS HUMANOS.....	71
<b>4 PRINCIPAIS DESAFIOS DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE FRENTE À REVOLUÇÃO DIGITAL.....</b>	<b>82</b>
4.1 SISTEMA DE NOTAS.....	86
4.2 GESTÃO POR ALGORITMOS.....	92
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>98</b>
<b>REFERÊNCIA.....</b>	<b>102</b>



## INTRODUÇÃO

A primeira revolução industrial teve papel preponderante no surgimento do Direito do Trabalho, responsável por proteger os trabalhadores que se achavam submetidos à jornada de trabalho extenuante, ambiente laboral penoso, baixa remuneração, entre outras formas de exploração.

No período que antecedeu o surgimento dos primeiros instrumentos normativos de proteção à dignidade, os operários poderiam, contratualmente, reduzir-se à condição análoga a de um objeto, sem identidade própria.

Por meio de reivindicações coletivas dos funcionários explorados, erigiram-se os primeiros direitos sociais, hábeis a arquitetarem e a garantirem condições dignas de trabalho, atuantes, portanto, no combate à exploração e coisificação humana.

Os direitos sociais edificados possuem conteúdo de proteção aberto, intimamente ligados à dignidade da pessoa humana, os direitos fundamentais, os direitos humanos e os direitos da personalidade, pois, juntos, alargam seus horizontes, garantindo condições probas e livres de trabalho.

Sob a perspectiva a ser apresentada, os trabalhadores, à luz de seus direitos da personalidade, prescindem de instrumentos normativos que resguardem sua dignidade, cabendo, ao próprio operário, escolher a forma de fruição dos direitos que lhe forem resguardados.

A autonomia de autogestão e a dignidade operam-se juntas no desenvolvimento da personalidade, garantindo extensa liberdade, limitando-a, contudo, apenas quando as escolhas individuais, mesmo que faticamente voluntárias, violarem o valor ético inerente a sua condição humana.

Para tanto, os instrumentos normativos de proteção ao trabalhador não podem ser demasiadamente rígidos, sob pena de retirar a autonomia, assim como não podem ser complacentes com a exploração e coisificação humana.

Justamente no liame entre a autonomia e a exploração, conduz-se a presente pesquisa, averiguando-se o desenvolvimento e a amplificação do conceito de dignidade nos diversos contextos históricos, almejando-se definir o seu patamar atual de proteção para, com isso, estabelecer os limites da liberdade contratual, sendo esta uma das facetas dos direitos da personalidade.

A relevância do tema está na análise dos instrumentos de proteção ao trabalhador, pois,

até a terceira revolução industrial, foram sistematizados de forma a adotar o vínculo empregatício como condições de operacionalidade de muitos dos direitos sociais, deixando os empreendedores, autônomos, desprovidos da mesma proteção.

A cisão de proteção entre os empreendedores, regidos pela legislação civilista, e os empregados, gerenciados pela legislação trabalhista, justificava-se, pois se encontravam em situações perceptivelmente diversas, não resguardando a mesma necessidade de amparos.

O empregado sustenta maior hipossuficiência negocial e, à vista disso, necessita de maiores proteções normativas com o propósito de equalizar a relação, impedindo a sujeição do funcionário às diretrizes do mais forte e, assim, possibilitando-se o exercício de uma verdadeira liberdade.

No caso dos empreendedores, considerados trabalhadores autônomos, se fossem destinatários dos mesmos amparos normativos, por não resguardarem a mesma desigualdade de recursos, encontrariam um óbice no desenvolvimento de sua personalidade, pois teriam seu livre-arbítrio contratual, desproporcional e injustificadamente restringido.

Em outras palavras, enquanto o Direito do Trabalho erigiu uma série de instrumentos normativos de proteção àqueles que ostentam o vínculo empregatício, nivelando a relação contratual, o Direito Civil deixou de intervir nas relações genuinamente autônomas, com a intenção de permitir que os empreendedores também desenvolvessem sua personalidade, sem sofrerem restrições desarmônicas com sua condição fática.

Não obstante, hodiernamente, a quarta revolução tecnológica, ou revolução digital, alterou significativamente as relações de trabalho, causando embaraços na diferenciação entre os autônomos e os empregados, dado que as características que os particularizavam foram estabelecidas em outro contexto histórico, não mais se compatibilizando com o trabalho moderno, desempenhado em ambiente totalmente online, no qual um algoritmo, se assim programado, pode desempenhar o que antes seria considerado o próprio poder diretivo do empregador.

Neste contexto nascem novos dilemas, pois, superficialmente, poder-se-ia concluir que a tecnologia empoderou os trabalhadores, em razão deles passarem a escolher o quanto, quando e para quem trabalham, gozando de autonomia incompatível aos tradicionais requisitos do vínculo empregatício.

Além disso, considerando que esse empoderamento desloca, ao menos em parte, a hipossuficiência do trabalhador, presume-se que a imposição dos mesmos amparos normativos, antes direcionados ao vínculo empregatício tradicional, consubstanciar-se-iam em restrições desmedidas, impedindo-se o exercício dos direitos da personalidade, traduzido, nesta ocasião,

como liberdade.

Do mesmo modo, o completo afastamento da legislação trabalhista sugere que esses modernos empreendedores são regidos pela legislação civilista, a mesma que baliza as relações contratuais entre empresas, consideradas, à princípio, em situação de equidade negocial.

Nessa conjuntura, caso não se apure, dos dados a serem apresentados, a existência de uma equidade contratual na nova relação trabalhista, oriunda da quarta revolução tecnológica, estar-se-á oportunizando a exploração do novo operário, dado que, a ausência de restrição contratual, invariavelmente, sujeita o trabalhador às diretrizes impostas pela parte mais forte, seu contratante.

Soma-se complexidade na análise, a aptidão do trabalho digital ser ofertado e prestado em ambiente totalmente online, independentemente do país em que estejam lotados o pretense trabalhador e o seu contratante.

A pesquisa, então, além de analisar as normas de âmbito interno, como os direitos fundamentais, debruça-se sobre as normas externas, verificando os instrumentos de proteção aos direitos humanos do trabalhador.

No tocante aos instrumentos de direitos humanos, analisar-se-á, preponderantemente, os instrumentos internacionais concebidos pela Organização Internacional do Trabalho, pois, além de órgão pioneiro, é considerado o mais desenvolvido em matéria trabalhista.

O exame das normas de âmbito interno e externo tem o objetivo de averiguar se elas são capazes de, autonomamente, irradiarem efeitos horizontais, direcionando as relações contratuais em direção ao trabalho probo.

Sucedese que, rejeitar-se-á a eficácia irradiante dos direitos fundamentais e/ou humanos, quando servirem, tão somente, para determinar se o contrato se faz nulo ou se o trabalhador faz jus à reparação.

No cenário globalizado, no qual as vagas de trabalho podem ser instantaneamente remanejadas, essa forma de eficácia pode ser ainda mais prejudicial, pois, dedutivamente, o remanejamento das vagas retira o acesso ao próprio trabalho, consagrado, na pesquisa, como um importante instrumento social de garantia aos direitos da personalidade.

Pelo exposto, almejando-se resguardar as vagas de trabalho em condições probas e livres, aptas ao desenvolvimento da personalidade dos novos empreendedores, a pesquisa esmiúça a atual conjectura do trabalho moderno, apontando os benefícios e prejuízos advindos com o desenvolvimento tecnológico.

Determinados os casos em que esse empreendedor apresente um desequilíbrio contratual, verificar-se-á a possibilidade dos instrumentos normativos, internos e externos,

regulamentarem os contratos, equalizando a relação.

Por fim, o estudo vasculha a atual conjuntura do trabalho na legislação que o vincula, precisando se as circunstâncias em que se encontra o trabalho são aptas ao desenvolvimento da personalidade dos prestadores de serviço ou se carecem de instrumentos específicos de proteção.

Para isso, a pesquisa se divide em quatro capítulos, sendo que o primeiro abordará o desenvolvimento dos direitos da personalidade, demonstrando o contexto histórico e os instrumentos normativos concebidos com o intuito de proteger o trabalhador, edificando-se o próprio trabalho ao patamar de instrumento social de efetivação dos direitos da personalidade.

O segundo capítulo apura a atual conjuntura do trabalhador moderno, inserido no mundo digital, com o objetivo de verificar em que medida as novas formas de trabalho os empoderam e/ou os exploram.

O terceiro capítulo analisa os instrumentos basilares de proteção ao trabalhador, assim considerados os seus direitos fundamentais e humanos, para apontar se a eficácia irradiante desses direitos é autossuficiente para regimentar, de forma digna, o trabalho moderno.

O quarto e último capítulo confronta a atual configuração do trabalho, demonstrando quais características da revolução digital devem ocupar posição de destaque nos diálogos internacionais, erigindo-se, se necessário, novos instrumentos normativos com a finalidade específica de se proteger os direitos das personalidades, principalmente em sua feição de liberdade, dado que os trabalhadores modernos são considerados autônomos.

A pesquisa tem como recorte temático o exercício dos direitos da personalidade nas relações de trabalho intermediadas por aplicativos virtuais, explorando-se a eficácia irradiante dos instrumentos fundamentais e humanos, apurando-se são aptos a regulamentarem o trabalho moderno, em oposição a pura invalidação contrato.

Utiliza-se o método dedutivo para a condução do tema, alicerçado por doutrinas, jurisprudências e pesquisas nacionais e internacionais, dando-se ênfase aos artigos publicados pela Organização Internacional do Trabalho, pois órgão de abrangência global, assim como se desenvolve o labor.

A originalidade dessa pesquisa está na avaliação do poderio contratual entre as partes que se envolvem em ambiente online, determinando em quais condições faz-se necessário intervenções normativas, no sentido de garantir a existência de um equilíbrio contratual, possibilitando, com isso, o desenvolvimento da personalidade.

Em conclusão, a contribuição esperada deste estudo é demonstrar, à luz dos direitos da personalidade, a imprescindibilidade de garantir a operacionalidade de instrumentos

normativos específicos à relação trabalhista, dado que a história comprova que o direito do trabalho só se desenvolveu quando se consagrou como ciência, autônoma e individualizada.

## 1 DO OBJETO A SER TUTELADO PELOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

Pontuam-se, preliminarmente, algumas diferenças entre personalidade, direitos da personalidade e instrumentos de efetivação desses direitos, com a finalidade de identificar o seu núcleo de proteção, para depois verificar quais seriam seus instrumentos de efetivação.

Nesse passo, personalidade, em seu sentido constricto, pode ser qualificada como a essência do sujeito, aquilo que o individualiza perante os demais seres humanos (BAUMAN, 2005).

Enquanto direito, essa mesma personalidade, ou identidade, apresentar-se-á pela compreensão do homem como um ser humano, derivada de sua dignidade (CORREIA; FIGUEIREDO, 2019), um núcleo intangível e indisponível dos indivíduos (GODOY, 2019).

A proteção desse núcleo dá-se por instrumentos, preceitos que vinculam o Estado e seus súditos (BORGES, 2019), impedindo o rebaixamento do ser humano ao status de um objeto, sem personalidade (PEREIRA, 2019).

Desenvolvendo-se a investigação, direitos da personalidade seriam aqueles “reconhecidos à pessoa humana considerada de si mesma e em suas projeções na sociedade, àqueles previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de valores inatos do homem” (BITTAR, 2015. p. irregular).

Precisamente na defesa dos valores inerentes a qualidade de humana, associam-se a dignidade e os direitos da personalidade, conforme apregoa Alessandro Severino Valler Zenni (2009. p. 59):

Corolário da dignidade da pessoa humana está na proteção aos direitos personalíssimos, especificamente a vida, integridade física, honra, liberdades físicas e psíquicas, nome, imagem, intimidade e segredo, e toda sorte que novas categorias analisadas presentemente pelo Direito do Trabalho, como o meio ambiente de trabalho, combate ao assédio moral, sexual, trabalho escravo ao assemelhado à condição degradante, preservação da vida privada e outras facetas da personalidade no âmago dos pactos laborais.

Por sua vez, a dignidade e os direitos da personalidade encontram-se no ambiente laboral tutelando, muitas vezes, o mesmo objeto, embora sob perspectivas diversas, dado que o direito da personalidade não protege, precisamente, a qualidade do ser humano, mas aquilo que

diferencia um ser humano do outro. Nessa perspectiva, “os direitos da personalidade estão, inexoravelmente, unidos ao desenvolvimento da pessoa humana, caracterizando-se como garantia para a preservação de sua dignidade” (ROSENVALD; FARIAS, 2012. p. 174).

Considerando que o núcleo de proteção dos direitos da personalidade encontra alicerce na própria dignidade, tolera-se qualificar os direitos da personalidade como sendo uma das espécies da dignidade, entendida, nesta perspectiva, como gênero (CORREIA; CAPUCHO; FIGUEIREDO, 2019).

Nas relações trabalhistas, a dignidade do operário tem de ser preservada, principalmente ao considerar que o trabalho detém papel “central na formação da identidade do trabalhador e reressoa diretamente em sua saúde, sobretudo, mental, pelo sofrimento inerente à atividade laboral e a capacidade ou não de ressignificação, provocando, muitas vezes, o adoecimento” (SILVA; LIMA, 2020, p. 22).

Ocorre que o homem só passou a ser reputado como ser digno após a ascensão de uma consciência coletiva e solidária sobre o próximo, alicerçada, preponderantemente, pela disseminação do pensamento cristão (BARROS, 2016). Desse modo, nos primórdios da edificação do conceito de dignidade, nem todos os seres humanos eram titulares de tal beneficência. Os escravos, por exemplo, eram catalogados como objetos e, por consequência, poderiam ser ofertados entre os seres “dignos”<sup>1</sup>.

A finalidade dos escravos era meramente econômica, seu valor estava atrelado à sua capacidade produtiva, perdendo seu valor, sua utilidade, conforme envelhecia, ou seja, eram indignos (SILVA, 2006).

Sem proteção à dignidade, os proprietários desses vassallos, por serem titulares e destinatários de direitos, poderiam desenvolver livremente sua identidade, ainda que compulsando-a em detrimento da personalidade de seus servos que não contavam com nenhuma proteção<sup>2</sup>. Todavia, desde a criação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, a dignidade passa a ser um direito universal dos trabalhadores (ALVARENGA, 2019), inviabilizando-se que o mais forte exerça suas preferências sobre os mais fracos, dado que os direitos da personalidade, sustentados pela dignidade, passam a reprovar a ótica do egocentrismo, pois universalmente protegidos (GODOY, 2019).

Em outras palavras, hodiernamente, todos os seres humanos são titulares e destinatários

---

<sup>1</sup> Assim considerado o homem branco, cristão e proprietário de terras.

<sup>2</sup> Percebe-se que não se está analisando a personalidade como direito, pois, neste período, a dignidade, além de não ser universalmente compreendida, não se desenvolveu o suficiente para proteger, especificamente, os direitos da personalidade.

da dignidade e dos direitos da personalidade<sup>3</sup>, portanto, a forma de agir de um sujeito não pode constringer a forma de agir do próximo (BAUMAN, 2005).

Sucedeu-se que, ao verificar que os proprietários de escravos já eram titulares de dignidade, enquanto seus vassallos eram catalogados como meros objetos, evidenciou-se que tais privilégios nem sempre foram universais, homogêneos e, conseqüentemente, evoluíram, ganhando novos horizontes.

O transcorrer da pesquisa demonstra que, ao passo que a dignidade ganha novas dimensões, desenvolvem-se os direitos da personalidade, modificando-se mutuamente, de acordo com o contexto histórico, político e/ou regional. Por este ângulo, vislumbra-se que “a dignidade humana não tem um significado suficientemente específico e substantivo” (BARROSO, 2012).

Nesse sentido, esclarece Norberto Bobbio (2004. p.9):

Os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas.

O desenvolvimento dos instrumentos normativos não são uniformes, a título de exemplificação, em 1963, os Estados Unidos, mediante a “Proclamação da Emancipação”<sup>4</sup>, aboliram a escravidão, enquanto o Brasil só seguiu o exemplo externo em 1888, por meio da Lei Áurea. Assim, o Brasil demorou aproximadamente vinte e cinco anos para também reconhecer que os escravos eram pessoas humanas, titulares e destinatários de direitos, seres dotados de personalidade e não apenas objetos.

Esse tema pode adquirir ainda maior complexidade quando analisado, especificamente, o núcleo de proteção dos direitos da personalidade, pois, apesar de ser universal (GODOY, 2019), o objeto a ser tutelado também sofre influência do contexto histórico, político e regional. Em resumo, são universais, mas não homogeneamente compreendidos<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Atualmente todos os seres humanos são compreendidos como seres dignos, todavia, há de se consignar que o núcleo de proteção dessa dignidade, tutelada juntamente aos direitos da personalidade, não está estacionado, desenvolve-se continuamente (CORREIA; CAPUCHO; FIGUEIREDO, 2019).

<sup>4</sup> Do inglês: “*Emancipation Proclamation*”.

<sup>5</sup> Exemplificativamente, os Estados Unidos não implementaram o sistema de cotas raciais, ao contrário do Brasil que, em sua análise, entende ser necessário para a proteção da dignidade dos afrodescendentes. Isto é, regionalmente, haverá incalculáveis percepções sobre quais instrumentos normativos devem ser erigidos para se proteger a dignidade de determinados indivíduos ou grupos.



Para tentar definir o objeto de proteção dos direitos da personalidade, ao menos de forma regional, recorre-se aos direitos fundamentais (ZENNI; SILVA, 2017), instrumentos materiais de direitos, erigidos por determinada comunidade em seu ordenamento constitucional (HIRONAKA, 2019), decorrentes da dignidade da pessoa humana.

Por conseguinte, “os direitos fundamentais e os direitos da personalidade caminham juntos na defesa intransigente da dignidade da pessoa humana” (FERIATO; SILVA, 2020. p. 59), desenvolvendo-se reciprocamente.

Ao longo do aprimoramento dos direitos fundamentais, a dignidade deixa de se resumir ao simples respeito à função social e a boa-fé objetiva dos contratos, passando a considerar, do mesmo modo, a autonomia<sup>6</sup> dos indivíduos que se vincularam ao contrato estabelecido (CORREIA; CAPUCHO; FIGUEIREDO, 2019)<sup>7</sup>.

Por precaução, expõe-se que a presente pesquisa não está defendendo que a função social e a boa-fé objetiva estão superadas, pois não estão. Acontece que a função social e a boa-fé objetiva não se aplicam na “modalidade tudo ou nada”, elas precisam ser balizadas juntamente com a liberdade individual daqueles que, livremente, aceitaram os termos.

Acontece que essa liberdade revela que nem todas as limitações voluntárias devem ser consideradas prejudiciais, dado que os direitos da personalidade, ao protegerem aquilo que individualiza determinada pessoa, não se sujeitam mais a uma análise kantiana, universalizante de uma regra moral, na qual tudo que é prejudicial para a maioria deverá ser considerada prejudicial para todos (GODOY, 2019).

Em termos análogos, ensina Luís Roberto Barroso (2012, p. 168):

Note-se que no sistema moral kantiano a autonomia é a vontade que não sofre influências heterônomas e corresponde à ideia de liberdade. Contudo, na prática política e na vida social, a vontade individual é restrita pelo direito e pelos costumes e normas sociais. Desse modo, ao contrário da autonomia moral, a autonomia pessoa, embora esteja na origem da liberdade, corresponde apenas ao seu núcleo essencial. A liberdade tem um alcance mais amplo, que pode ser limitado por forças externas legítimas. Mas a autonomia é a parte da

---

<sup>6</sup> “A autonomia, portanto, corresponde à capacidade de alguém tomar decisões e de fazer escolhas pessoais ao longo da vida, baseadas na sua própria concepção de bem, sem influências externas indevidas. Quanto às suas implicações jurídicas, a autonomia está subjacente a um conjunto de direitos fundamentais associados com o constitucionalismo, democrático, incluindo as liberdades básicas (autonomia privada) e o direito à participação política (autonomia pública)”. (BARROSO, 2012. p. 168).

<sup>7</sup> Nos termos do próprio autor: “No campo do direito privado, ademais, o exacerbado recurso aos princípios revela que a autonomia privada luta para sobreviver. Cada vez menos, o particular pode ditar as regras que regerão sua vida. Alunos e futuros advogados eventualmente chegam a pensar que, nos contratos, só há dignidade humana, função social e boa-fé objetiva, sendo a autonomia e a obrigatoriedade conceitos superados” (CORREIA; CAPUCHO; FIGUEIREDO, 2019. p. 35).

liberdade que não pode ser suprimida por interferências sociais ou estatais por abranger as decisões pessoais básicas, como as escolhas relacionadas com religião, relacionamentos pessoais e concepções políticas.

Justamente sob essa ótica permeia a presente pesquisa, analisando-se os direitos da personalidade em sua feição de liberdade, uma camada mais externa da própria dignidade que não se preocupasse apenas com as necessidades humanas, mas, também, com o projeto de vida atribuído pelo indivíduo, a si próprio.

Significa que a dignidade se inicia pelo fornecimento de boas condições de vida, mas são os direitos da personalidade que possibilitam, ao indivíduo, gozar à vida que almejam. Exemplificativamente, poderia se desejar que as pessoas não fumassem, pois notoriamente comprometeriam a sua qualidade de vida, entretanto, a escolha de fumar, ou não, será individual, não imposta.

Em outras palavras, os direitos da personalidade vivem na autonomia dos indivíduos, levando em apreço seu projeto de vida particular (FERIATO; SILVA, 2020), viabilizando-se, com isso, a perseguição dos interesses individuais (SEN, 2011), conjuntura que o particulariza dos demais seres humanos.

Neste diapasão, apesar dos direitos fundamentais serem considerados intransmissíveis e irrenunciáveis, considerando a presença do livre-arbítrio<sup>8</sup>, o exercício desses direitos pode sofrer limitações (GODOY, 2019).

Essa limitação, ou não exercício do direito fundamental, só é possível em cenário de equidade contratual, seja pela natureza do contrato ou pela existência de normas que amparem o mais fraco, estabelecendo-se os termos em que se opera essa limitação.

Exemplificativamente, o artigo 7º, XVII<sup>9</sup>, da Constituição Federal (CF), erige as férias e o seu adicional de um terço ao patamar de direito fundamental, entretanto, nos termos do artigo 130, inciso IV, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o empregado perde esse direito<sup>10</sup>, quando voluntariamente falta por mais de trinta e dois dias<sup>11</sup>.

Externaliza-se que, hodiernamente, nem mesmo em cenário de equivalência contratual

---

<sup>8</sup> Não apenas normativo, mas fático, ou seja, em um cenário de relativa igualdade entre as partes.

<sup>9</sup> *Ipsis litteris*: “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”.

<sup>10</sup> Nesse sentido, a jurisprudência: “FÉRIAS. FALTAS INJUSTIFICADAS NO PERÍODO AQUISITIVO. Compulsando os autos, de acordo com os controles de ponto, a reclamante faltou de forma injustificada, em cada período aquisitivo, número superior a 32 dias, não fazendo jus ao período de férias vencidas e simples, na forma do artigo 130, inciso IV, da CLT” (TRT-1 - RO: 00005465620125010010 RJ, Relator: Celio Juacaba Cavalcante, Data de Julgamento: 08/04/2015, Décima Turma, Data de Publicação: 17/04/2015).

<sup>11</sup> O empregado continua sendo titular e destinatário do direito fundamental.

seria possível renunciar a titularidade de um direito fundamental, entretanto, como visto, as condutas particulares de um indivíduo podem inviabilizar o exercício desses direitos.

A permissividade de se afastar o exercício de um direito fundamental deve ser correspondente à desigualdade contratual das partes, pois, de outro modo, a parte mais fraca, ou hipossuficiente, por não contar com autonomia fática, sujeitar-se-á às condições impostas por aquele mais forte (SIGNES, 2017).

Sob essa perspectiva, sempre que as disposições contratuais ferirem os direitos da parte mais fraca que, por sua condição fática ou até mesmo normativa, curvou-se aquele mais forte, estar-se-á lesando o seu direito ao desenvolvimento da personalidade (DUQUE, 2019).

Obstando que uma das partes compulse suas vontades particulares sobre os mais fracos da relação, reconhece-se todos os indivíduos como seres dignos, sem discriminação (CAMPOS, 2004), permitindo, a esses personagens, a realização dos projetos que erigiram para si próprios (FERIATO; SILVA, 2020).

Dedutivamente, a dignidade e os direitos da personalidade só podem ser utilizados para retratar a relação como um todo, caso contrário, quando arguida sob o escopo de apenas uma das partes, banalizar-se-á esses institutos, utilizando-os como mera pauta retórica (CORREIA; CAPUCHO; FIGUEIREDO, 2019).

Os direitos da personalidade, mesmo em sua feição de liberdade, não se consubstanciam em um direito irrestrito à autodeterminação, imbricado à dignidade, servem, igualmente, “para a defesa de valores inatos do homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade” (BITTAR, 2015. p. irregular) etc.

Em outros termos, os direitos da personalidade se atraem, como por gravidade, à dignidade, estão em sua órbita, representando uma camada mais externa, na qual não se identifica apenas um ser humano, mas uma personalidade individualizadora dos próprios seres humanos.

Os direitos da personalidade reconhecem a dignidade da pessoa, restringindo a autonomia que a viole. Em termos análogos, ensina Ingo Wolfgang Sarlet (2015, p. 69):

O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humana, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana [...]

O respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano são objetos da própria dignidade, pedra angular do sistema jurídico, e por isso precisam ser protegidos especialmente quando uma das partes estiver em condição de hipossuficiência, pois, neste caso, para garantir a própria subsistência, o trabalhador poderá submeter-se a condições indignas, explorado por aqueles que detêm mais poder, de forma a não contar com nenhuma autonomia para perseguir seus interesses particulares.

Resguardando um cenário de equidade contratual e um meio ambiente de trabalho probo, as partes, titulares e destinatárias dos direitos da personalidade, são capazes de restringir o exercício de suas proteções, mesmo que fundamentais, ativando-se em contratos que, livremente, entendam vantajosos (DUQUE, 2019).

Consoante o exposto, nem mesmo uma restrição prejudicial deve ser, por regra, vedada, dado que regras universais de conduta, premeditadas, podem inviabilizar a perseguição de interesses particulares (GODOY, 2019).

Além disso, conforme já expandido, o próprio núcleo de proteção dos direitos da personalidade não está estacionado, altera-se com o tempo (CORREIA; CAPUCHO; FIGUEIREDO, 2019).

Por este ângulo, caso a aplicação de regras fundadas em outro contexto histórico reduzam a capacidade contratual dos indivíduos de forma desproporcional, não mais se compatibilizando com o novo cenário, estar-se-á impedindo a perseguição dos interesses individuais (SEN, 2011).

Acontece que o cenário econômico alterou-se diversas vezes, podendo-se dizer que, atualmente, a sociedade está diante da quarta revolução industrial, cenário contextualmente bem diferente das revoluções passadas.

Tais elementos históricos demonstram que a “história é cíclica e a volta do liberalismo produz como consequência os problemas sociais enfrentados na antiguidade, provavelmente conduzindo à exploração social dos menos favorecidos” (SILVA; ALVÃO, 2020. p. 122).

Dessa forma, a pesquisa passa a investigar o contexto histórico do desenvolvimento dos direitos da personalidade, em sua faceta da liberdade e de seus instrumentos de proteção, expondo-se em que circunstâncias deu-se a exploração do trabalhador.

## 1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS INSTRUMENTOS DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR

Compreendida a diferença entre personalidade, direitos da personalidade e seus instrumentos de efetivação, o estudo expõe a história do trabalho, demonstrando a importância do labor para o homem, bem como o contexto de desenvolvimento dos primeiros instrumentos de proteção de sua liberdade.

Não se pode dissociar a história do homem e a do trabalho. Desde os primórdios da humanidade, o homem contava com o trabalho para manter sua subsistência e a do grupo em que se associava (LEITE, 2018).

Ao passo que as relações humanas carregaram maior complexidade, a forma e propósito do trabalho alteraram-se, desenrolando-se cinco regimes de trabalho: “primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista” (LEITE, 2018. p. irregular).

Agregado aos cinco regimes, o trabalho passou por três macro revoluções. A revolução cognitiva, iniciada há cerca de 70 mil anos, passando para a revolução agrícola, há cerca de 12 mil anos, até chegarmos na revolução científica, encetada por volta de 500 anos atrás (HARARI, 2018).

A revolução cognitiva foi marcada pelo fim do trabalho em regime primitivo, momento em que o homem passou a desenvolver técnicas de plantio, possibilitando que deixasse de ser nômade, viajante, para viver em comunidades organizadas.

Nessa ocasião, pela primeira vez, a história registra o domínio daqueles que detiveram conhecimento dos avanços tecnológicos, sobre aqueles que ficaram alheios à nova forma de cultivo (PINTO, 2005).

Surge assim, neste cenário de dominação, a figura do escravo, “aquele que vive privado da liberdade, em absoluta sujeição a um senhor ao qual pertence como propriedade” (MICHAELIS, 2020).

O escravo era considerado um objeto, o próprio instrumento de trabalho<sup>12</sup>, não um ser humano dotado de dignidade. Todos os frutos de seu labor concerniam ao seu dono (OLEA, 1997) que, se necessário, poderia subjugar-lo ao trabalho (MANNRICH, 2018), inclusive, se necessário, utilizando de ferramentas de tortura.

Quando um escravo perdia sua valia, falecendo ou apresentando uma capacidade laboral

---

<sup>12</sup> Ente sem personalidade jurídica, não era destinatário, nem sequer titular, de direitos.

reduzida, o seu dono automaticamente tinha uma redução de sua riqueza, pois seu instrumento de trabalho, o próprio vassalo, perdia valor de mercado (BARROS, 2016).

Para a tortura dos escravos era utilizada uma ferramenta composta por três paus, o tripalium, sendo que desse objeto, mais tarde, deriva-se o termo “trabalho” (MORAES FILHO, 2014).

Com o passar do tempo, a exploração do trabalho escravo esmorece e, apesar das manifestações contrárias à libertação desses vassalos, alguns proprietários de terras perceberam que domínio desses escravos representava um alto custo, na proporção em que precisavam fornecer comida, moradia, cuidados básicos, capataz para fiscalização do trabalho etc.

Acontece que, caso os escravos fossem mal alimentados ou sofressem demasiadamente com a tortura, acabariam perdendo valor de mercado, conjuntura que obrigava seus senhores a comprarem novos vassalos, fazendo frente às necessidades da terra.

Além do fator econômico, a escravidão apresentava problemas estruturais, dado que a oferta de escravos não correspondia à demanda dos vastos proprietários de terras, passando-se a utilizar o trabalho dos homens livres para cobrir a carência de mão de obra (BARROS, 2016).

Apesar do termo utilizado, “homem livres”, em verdade, eles sujeitavam-se a contratos de trabalho em condições “idênticas às de escravos” (BARROS, 2016. p. 47), formando uma classe de mão de obra barata e precária.

Esses homens livres não poderiam ser subjugados ao trabalho, todavia, poderiam ficar doentes ou falecer, pois tal imprevisto não representaria nenhum custo ao proprietário de terra que poderia substituí-lo por outro homem “livre”.

Em síntese, a utilização desses novos trabalhadores ocasionou um excesso na mão de obra disponível, fazendo com que os serviços fossem prestados sob as mesmas condições, ou piores, do que as dos escravos (MELLO, 2003).

A relação contratual estabelecida com esses homens funcionava da seguinte forma: o senhor feudal, cristão e proprietário das terras, arrendava parte de sua propriedade aos trabalhadores livres, ou servos, que pagariam altas taxas para utilizá-las<sup>13</sup> (SAMUEL, 2019).

Nessa época, liberdade tem um conceito prático demasiadamente raso, porquanto considera-se o homem livre, pelo simples fato dele não estar obrigado, sob pena tortura, a trabalhar (MANNRICH, 2018), ainda que a recusa ao trabalho acarrete a ausência de condições para à sobrevivência.

Sem condições para manter a própria subsistência e a de sua família, os trabalhadores

---

<sup>13</sup> Primeira forma de subordinação estrutural, vinculando-se o homem aos objetivos traçados pelo proprietário da terra (CARELLI, 2017).

se submetiam à exploração (SILVA; ALVÃO, 2020), não havendo, na realidade dos fatos, nenhuma liberdade.

O conceito de liberdade estava retratado sob a ótica do egocentrismo, transformando-se, assim, em um recurso para justificar a desigualdade social, permitindo que os mais fortes, sob a justificativa de que o mais fraco aceitou as condições do contrato, exercessem suas preferências particulares (GODOY, 2019).

Discorre-se que esses contratos firmados, apesar de carregarem o aceite daquele explorado, não foram frutos de uma liberdade legítima, em razão das necessidades individuais possibilitarem a imposição de termos (SEN, 2011).

Possibilitando que o homem saísse do campo para aventurar-se no mercado de criação de roupas, joias, cutelaria, entre outros, ocorre novo desenvolvimento tecnológico, concebendo-se novas técnicas<sup>14</sup>.

Aqueles que dominaram a nova tecnologia de produção foram qualificados como artesões. Eles utilizavam suas próprias ferramentas e matéria prima para a execução do trabalho, sendo responsáveis, também, por definirem o valor do seu trabalho (NASCIMENTO; FERRARI; MARTINS FILHO, 2011).

O trabalho dos artesões era manual e, à vista disso, não conseguiam produzir em escala, o que engendrou a necessidade de contratar aprendizes e companheiros, dando origem aos primeiros assalariados (operários).

Esses trabalhadores eram subordinados aos artesões, não participando da direção do negócio e recebendo ordens direitas, em circunstância diversa dos homens livres que prestavam serviços a um senhor feudal, pois trabalhavam da forma e como queriam, desde que entregassem o pagamento combinado<sup>15</sup> (SAMUEL, 2019).

Explana-se que há diferença entre subordinação, suportada pelos aprendizes e companheiros, e subjugação, relacionada aos escravos que não detinham nenhuma liberdade (MANNRICH, 2018).

Em outras palavras, a subjugação implica na redução do ser humano à condição de objeto, não possuindo nenhum direito sobre o fruto do trabalho, enquanto a subordinação reclama por uma contraprestação, pois obedece-se às ordens, desde que pago o salário

---

<sup>14</sup> Emprega-se o termo “novas técnicas” como sinônimo de tecnologia, abrangendo os “conjuntos de conhecimentos e informações utilizadas na produção de bens e serviços, provenientes de fontes diversas, como descobertas científicas e invenções, obtidas por meio de distintos métodos, a partir de objetivos definidos e com finalidades práticas” (BAUMGARTEN; HOLZMANN, 2011. p. 391-392).

<sup>15</sup> O trabalhador livre, servo do senhor feudal, estava estruturalmente subordinado a atividade de seu tomador de serviço, enquanto os aprendizes e companheiros se subordinavam diretamente aos comandos do artesão.

(DELGADO, 2019).

Os artesões mestres, por deterem o controle das ferramentas de produção e do mercado, com o intuito de perpetuarem sua dominância, protegiam-se mutuamente, impedindo a entrada de novos profissionais (DELGADO, 2019).

Para proteger a liberdade dos aprendizes e companheiros que pretendiam livrar-se da subordinação, assumindo os riscos da atividade, carecia-se de instrumentos de controle contra o domínio do mercado. Neste contexto, surge o primeiro movimento dos trabalhadores contra as práticas de exploração e domínio do mercado, qual seja a “Revolta dos Companheiros” (SILVA; MARQUES, 2020).

Ao combater a dominação do comércio, esses trabalhadores, indiretamente, lutavam por maiores liberdades, tendo em vista que possibilitaria que os aprendizes e companheiros adentrassem no mercado como novos artesões (SILVA; MARQUES, 2020). Nesse contexto, em virtude das reivindicações daqueles subordinados (SILVA; MARQUES, 2020), surgem os primeiros instrumentos normativos de proteção ao trabalhador, impedindo-se a obstrução da entrada de novos prestadores de serviço, o que possibilitou maior concorrência.

Partindo da perspectiva assentada no capítulo anterior, ao considerar que os direitos da personalidade protegem o homem contra aquilo que ameaça sua liberdade, possível deduzir que a norma de proteção contra o monopólio, seria um dos primeiros instrumentos normativos de efetivação dos direitos da personalidade voltados aos trabalhadores.

Não obstante o impacto da citada lei nas relações de trabalho, ela não poderia ser considerada, propriamente dita, como uma lei trabalhista. O Direito do Trabalho só surge na Revolução Industrial, momento em que os artesões perderam o domínio do processo produtivo, tendo em vista que o trabalho deixa de ser manual, passando a ser realizado em máquinas e em grande escala (ANDRADE; DANTAS, 2017).

Explica Carlos Henrique Bezerra Leite (2018. p. irregular) quais foram as três principais causas para o surgimento do Direito do Trabalho, responsável por fornecer inúmeros instrumentos normativos de proteção ao trabalhador:

Três foram as principais causas: econômica (revolução industrial), política (transformação do Estado Liberal – Revolução Francesa – em Estado Social – intervenção estatal na autonomia dos sujeitos da relação de emprego) e jurídica (justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de se implantar um sistema de direito destinado à proteção, como o direito de união, do qual resultou o sindicalismo, o direito de contratação individual e coletiva). Somando-se a essas causas, contribuíram decisivamente para o surgimento do



direito do trabalho a ideia da justiça social preconizada, principalmente, pela Igreja Católica, através da Encíclicas *Rerum Novarum* e *Laborem Exercens*, e o marxismo, preconizando a união do proletariado e a ascensão dos trabalhadores, pela luta de classes, ao poder político.

A aludida intervenção do Estado na autonomia individual relaciona-se com a autonomia negocial, de modo a impedir que o trabalhador, por meio de um contrato, reduza-se à condição análoga a de um objeto, para, à vista disso, contar com efetiva liberdade. Desse modo, as normas compensam a desigualdade fática para promover uma relação equânime.

Ao considerar o Direito do Trabalho como um instrumento de proteção contra a desigualdade contratual, estar-se-á diante de um instrumento de efetivação dos direitos da personalidade (DUQUE, 2019).

A revolução industrial alterou toda a cadeia produtiva. Os artesões que não acompanharam o desenvolvimento científico, perderam o domínio do mercado (ANDRADE; DANTAS, 2017), passando por um novo ciclo da história (SILVA; ALVÃO, 2020), com o empoderamento de uma classe e, repetidamente, exploração de outra.

Essa revolução fundou-se em um sistema de produção vertical, chamada “fordismo”.

O Fordismo surgiu de um modelo criado por Henry Ford, das indústrias de automóveis Ford, em 1909, decorrente de um aperfeiçoamento da prática criada por Frederick Taylor, já existente na Europa, que redundou em linhas de montagem e padronização de produtos, com aumento da produtividade e diminuição do tempo de produção (VILLASMIL, 2020).

Nesse sistema, cada funcionário tinha um encargo, sendo especializado nesta tarefa, engendrando-se pelo trabalho de um grupo maior, em uma grande esteira de produção (GONÇALVES, 2017).

Dentro das indústrias, os operários eram explorados com extensas jornadas de trabalho, situação que, evidentemente, lhes tolhia a liberdade. A luta contra essa exploração procede à origem do Direito do Trabalho que, na busca de maior liberdade e dignidade, “encontra raízes nos direitos da personalidade, tendo em vista que seu fundamento necessário é a liberdade, especialmente, o livre-arbítrio para trabalhar” (SILVA; MARQUES, 2020. p. 123).

Em relação aos efeitos da industrialização, esclarece Marta Teresa da Silva Arretche (2019. p. 57-58):

A industrialização tem efeitos sobre a estrutura da população, sobre a estrutura da estratificação social, sobre a estrutura de renda e a distribuição do poder,

sobre os mecanismos por meio dos quais se realizara a socialização, mudanças estas tão radicais que exigiriam novas formas de integração social. Vejamos: a atividade industrial (na fábrica) exige um novo tipo de trabalhador, com novos hábitos, uma nova disciplina, diferente daquela compatível com a atividade produtiva do camponês. Ao mesmo tempo, a mecanização do processo produtivo pode significar perda da importância de um conjunto de habilidades profissionais ou mesmo o surgimento do desemprego técnico (qual seja, a obsolescência definitiva de determinadas habilidades). A industrialização implica maior complexidade da divisão social do trabalho. À divisão natural sobrepõe-se o recrutamento no mercado de trabalho segundo habilidades altamente complexas e diversificadas. Finalmente, a industrialização implica a competição no mercado de trabalho, a entrada da mulher neste mercado etc. Em suma, este conjunto de mudanças no que tange à dependência do trabalhador em relação à situação do mercado de trabalho, com relação à natureza e bases da especialização do trabalho e no que tange a uma significativamente crescente possibilidade de mobilidade social teria implicações profundas sobre o sistema familiar, isto é, sobre o tamanho das famílias, sobre as formas de educação das crianças, sobre as modalidades de social etc.

Resta evidente que a revolução industrial acarretou diversas consequências para o homem, minimizando, por exemplo, a importância das habilidades do operário, tornando-o parte de uma engrenagem, coisificado.

Aspirando combater a coisificação do homem, o cristianismo revoluciona o conceito de liberdade, restringindo-o, pois para haver efetiva liberdade, deve-se preservar um valor ético inerente a condição humana, pois só há real liberdade quando houver dignidade (PEREIRA, 2019).

A carta *Rerum Novarum*, do Papa Leo XIII, foi um dos significativos documentos produzidos pela igreja católica com o intuito de proteger o trabalhador, examinando-se a importância de se implementar políticas públicas que visassem à proteção daqueles que laboravam nas indústrias.

A referida carta fez importante diferenciação entre a classe dominante e a dominada, referindo que as classes mais baixas careciam de proteções do Estado, enquanto as classes mais altas, em razão de sua própria natureza de dominância, já contavam com muitas maneiras de se protegerem (LEO XIII, 1891), eram hipersuficientes.

A aflição do Papa Leo XIII em relação a necessidade de amparar a parte mais fraca da relação, tem-se comprovado sensata, dado que a maioria das vezes em que o Estado recuou em suas regulamentações, principalmente em relação ao trabalho, atendendo anseios neoliberais, o homem acabou sendo explorado (SILVA; ALVÃO, 2020).

No momento em que o homem precisa escolher entre submeter-se a um trabalho

degradante ou deixar sua família sem o mínimo necessário para subsistir, ele acaba, invariavelmente, escolhendo a exploração (SILVA; ALVÃO, 2020), pois essa é a única escolha que lhe permite cuidar de sua família.

A “pobreza, marginalização, desemprego, instabilidade econômica, são fatores que sempre levaram os trabalhadores a se sujeitarem a um modelo de subordinação violador de direitos trabalhistas e de outras categorias dos direitos” (FERIATO; SILVA, 2020. p. 55).

Transcorre-se a primeira revolução industrial sem que o homem consiga instituir o Direito do Trabalho ao patamar de ciência, havendo carente legislação esparsa de proteção ao trabalhador.

A segunda revolução industrial acontece em 1910, conjuntura em que o homem passou a utilizar a energia elétrica no processo de produção, alterando-se, mais uma vez, a cadeia produtiva.

Logo após o início dessa revolução, sobreveio a Primeira Guerra Mundial, perdurando de 1914 a 1918, evento que ensejou a criação do primeiro organismo internacional de direitos trabalhista, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 11 de abril de 1919 (MORAIS, 2019).

A OIT concebeu diversos instrumentos de proteção ao trabalhador, sendo a responsável por elevar o Direito do Trabalho ao patamar de ciência. Todavia, foi apenas em 1948, logo após a Segunda Guerra Mundial, que houve o reconhecimento concreto de um instrumento internacional de direitos sociais, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DELGADO; RIBEIRO, 2018).

O ordenamento brasileiro só criou a Justiça do Trabalho em 1941, sob o governo de Getúlio Vargas, de 1930 a 1945 (MELLO, 2018), correspondendo as influências italianas, fruto do regime fascista de Mussolini e, também, do nazismo de Hitler (PIERONI; 2019).

Logo após a criação da Justiça do Trabalho no Brasil, desenrola-se a terceira revolução industrial, em 1950, encabeçada pelas novas possibilidades advindas com a internet. Neste período, abandona-se a lógica do “fordismo” e o seu sistema de produção vertical e centralizado, para adotar um sistema de produção horizontal, chamado de “toyotismo”.

A passagem do “fordismo” para o “toyotismo” foi “marcada pelo trânsito da lógica de reprodução à lógica da inovação, isto é, do regime de repetição para um regime de invenção” (CHAVES JÚNIOR, 2017. p. 102).

No “toyotismo” houve a fragmentação do processo produtivo em tarefas menores, não mais necessitando agrupar todas as equipes em uma grande esteira de produção. Como resultado desse novo processo, o operário perde a identificação de seu trabalho com o produto final

(MARTINS; ALMEIDA, 2019).

O trabalhador passa a ser alienado ao trabalho, perdendo sua identidade com o resultado de seu trabalho, tendo em vista que perde a ciência da relevância do seu trabalho para a sociedade, já que não vislumbra o resultado (ERNS; MEROLA; SAMAAN, 2018).

Além da alienação, a divisão do processo produtivo em tarefas menores para posterior junção, demonstrou que a liberdade subordinada<sup>16</sup> é mais produtiva (ABÍLIO, 2019), contexto que viabilizou a terceirização de algumas tarefas (MARTINS; ALMEIDA, 2019).

Em outras palavras, houve o desmembramento da organização empresarial, podendo estabelecê-la em diversos países, sendo que, ainda assim, os processos estão todos vinculados ao objeto da empresa, mesmo que os trabalhadores não compreendam o objetivo que perseguem (MARTINS; ALMEIDA, 2019).

Na contemporaneidade, o mundo transcorre pela quarta revolução industrial, revolução 4.0 ou revolução digital, marcada pela capacidade de acesso remoto à internet (ROCANTI; SILVA; MADEIRA), sendo possível, até mesmo, utilizar dispositivos computacionais como peça de vestimenta (SOARES; KAUFFMAN; CHAO; SAAD, 2020).

Essa última revolução tecnológica “impulsionou a globalização provocando na ordem social e econômica, antes condicionadas às fronteiras, a necessidade de as empresas procederem às mudanças estruturais, visando a atender as exigências do mercado competitivo” (BARROS, 2018. p. 123).

Esse cenário globalizado causa embaraços na distribuição de renda, dado que as empresas podem fracionar o trabalho em pequenas tarefas, distribuindo-as para qualquer pessoa, de qualquer localidade, bastando que o pretense trabalhador aceite o preço tabelado pelo contratante (BORZAGA; SALVATORI; BODINI, 2020).

A realidade está alterando-se em ritmo acelerado, “em meio século, passamos das cartas e telegramas aos e-mails, das máquinas de escrever aos computadores, agora estamos em meio de aplicativos de mensagens, tablets, ligações por vídeo” (PIERONI, 2019. p. 132), etc.

Nos termos apontados neste capítulo, ao analisar a história do trabalho em retrospectiva, observa-se que a forma de exploração do homem transformou-se muito com o tempo, assim como o grau de efetividade de seus direitos sociais, pois estão vinculados ao contexto histórico que se apresenta (PIVETA, 2014).

Desse modo, apresentado contexto histórico que motivou a criação do direito do

---

<sup>16</sup> Com essa liberdade subordinada, os trabalhadores não precisam trabalhar na mesma velocidade na qual se movimenta a esteira de produção do “fordismo”, mas, ainda assim, eles precisam trabalhar na proporção que recebem os produtos intermediários (aqueles produtos não disponibilizados ao mercado, ainda não concluídos).

trabalho e seus instrumentos de proteções, o estudo transcorre para a análise específica acerca dos direitos da personalidade dos trabalhadores.

## 1.2 TRABALHO DECENTE COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

Demonstrou-se, acima, o importante papel do trabalho no desenvolvimento do indivíduo e da própria sociedade, podendo ser qualificado como um instrumento social de efetivação dos direitos da personalidade.

Todavia, conforme também se observou, não é qualquer forma de trabalho que permite o efetivo desenvolvimento da personalidade, necessitando-se de instrumentos para conduzir as condições de trabalho a níveis dignos, conforme será exposto no presente subcapítulo.

O trabalho é essencial para a efetivação dos direitos da personalidade, dado que fundamental para a promoção da dignidade, pois é por meio da contraprestação que o trabalhador terá acesso aos bens de consumo, lazer, descanso, entre outros (MARTINS; PINHEIRO, 2020).

Esse trabalho deve ser decente, conceito que ultrapassa a mera percepção de uma contraprestação justa, pois, independentemente do valor recebido, o contrato deve preservar a fruição dos direitos sociais, como o lazer, descanso e saúde, pois inerentes à condição de ser humano (GODOY, 2019).

Almejando a proteção do trabalhador como ser digno, ensina Kamilly Borsoi Barros e Vicente de Paulo Baretto (2019. p. 217-218):

Respeitar a dignidade da pessoa humana deve ser uma tônica das relações de trabalho, o Direito deve atuar de forma dinâmica, inovando e transformando, porque torna o homem mais digno ao possibilitar-lhe o pleno desenvolvimento de sua personalidade, de onde resulta sua valoração como pessoa humana. Assim, o ser humano não pode ser tratado como simples objeto, principalmente na condição de trabalhador, muitas vezes visto apenas como uma peça da engrenagem para fazer girar a economia

O trabalho decente se apresenta como um instrumento social, dado que, como exposto

no capítulo anterior, o trabalho é capaz de transformar uma sociedade, não sendo possível desassociá-lo da história do homem e da comunidade em que ele está inserido.

Por conceito, a existência de um trabalho decente pressupõe o respeito à dignidade, um núcleo intangível e indisponível. Portanto, mesmo que o operário deseje aviltar-se em jornadas de trabalho extenuantes, transigindo direitos sociais por mais remuneração, deve ser impedido de fazê-lo<sup>17</sup>.

Neste diapasão, protegendo o acesso ao trabalho decente como um instrumento social<sup>18</sup>, surgem amparos normativos que, entre outros pontos, determinam o valor do salário-mínimo e a jornada máxima de trabalho<sup>19</sup>.

Tais instrumentos normativos não objetivam, tão somente, preservar a dignidade nas relações individuais, pretendem, ao mesmo tempo, reduzir o desemprego, garantindo vagas de trabalho a um maior número de pessoas<sup>20</sup> (SIGNES, 2017).

Não garantir vagas de trabalho para todos, acaba “gerando sofrimentos de ordem pessoal para aqueles que são excluídos do processo produtivo” (MAIOR, 2017. 44), pois perdem o direito à contraprestação e, conseqüentemente, à sobrevivência digna (SILVA; ALVÃO, 2020).

Elucida-se que o índice de desemprego não é causado pela falta de interesse no trabalho, mas pela própria inexistência de vagas, ou seja, a base de cálculo do desemprego tem como base aquelas pessoas que efetivamente buscam um meio de trabalho para sobreviverem (GLEJBERMAN, 2020).

Em resumo, se todos os seres humanos são dignos, titulares e destinatários de direitos,

---

<sup>17</sup> “A proteção do trabalhador, em evidência na Constituição, em razão dos fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, ganha relevo com o novo Código Civil de 2002, que consignou, expressamente, nas disposições gerais aplicáveis aos contratos em geral, vários princípios com o objetivo de limitar o uso irregular, abusivo ou arbitrário do contrato. Os princípios da socialidade, eticidade e boa-fé, que permeiam as relações contratuais, vedam ao empregador a possibilidade de suprimir o direito subjetivo da reclamante, no caso o plano de saúde. O contrato possui uma função social, que serve de limite ao contratante autossuficiente, com a finalidade de evitar posturas arrimadas na prepotência do todo poderoso empregador. Atende, ainda, à necessidade de justiça social e surge como forma de afastar instrumentos de dominação, que aviltam a dignidade humana. O princípio da eticidade tem por objetivo a valorização do ser humano na sociedade, o que se dá mediante a efetivação dos princípios constitucionais, mormente o da dignidade da pessoa humana. Já a boa-fé é observada no comportamento das partes em todos os momentos da relação contratual [...]” (TST - RR: 2841320115010020, Relator: Claudio Armando Couce De Menezes, Data de Julgamento: 22/10/2014, 2ª Turma, Data de Publicação: 31/10/2014).

<sup>18</sup> Instrumento social protegido como um direito fundamental, nos termos do artigo 6º da Constituição Federal. *Ipsi litteris*: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

<sup>19</sup> “A imposição coercitiva de valores externos, excepcionando o exercício da autonomia em nome de uma dimensão comunitária da dignidade humana nunca é trivial. Ela exige fundamentação adequada, que deve levar em conta três elementos: (a) a existência ou não de um direito fundamental sendo atingido; (b) o dano potencial para outros e para a própria pessoa; e (c) o grau de consenso social sobre a matéria” (Barroso, 2012. p. 179).

<sup>20</sup> Como defendido, o trabalho decente se relaciona ao conceito de dignidade, um direito universalmente garantido.

inclusive do direito ao trabalho, necessita-se de instrumentos normativos de distribuição de renda, como aqueles que fixam o salário-mínimo e a jornada máxima de trabalho (SIGNES, 2017). Mesmo considerando que, à luz dos direitos da personalidade, o trabalhador deve contar com seu livre-arbítrio, este será limitado para a preservação da sua dignidade e dos demais.

Para tanto, surgem instrumentos normativos com o objetivo de garantirem o pleno desenvolvimento do ser humano, quando inserido em sociedade (GODOY, 2019), possibilitando, ao indivíduo, guiar sua própria existência, mas de forma a respeitar o livre desenvolvimento do próximo (BAUMAN, 2005).

Sob esse prisma, ao mesmo tempo em que o próprio trabalho pode ser considerado um instrumento de efetivação dos direitos da personalidade, existem também os instrumentos normativos que conduzem o trabalho a patamares dignos.

Garantido o acesso ao trabalho em condições decentes para toda sociedade, cabe ao trabalhador, individualmente, determinar a forma de fruição de seus direitos sociais, podendo privilegiar seus bens de consumo, o seu lazer ou sua educação, independentemente da aparente qualidade de suas escolhas.

A título de exemplificação, seria possível defender que o trabalhador deveria privilegiar a educação para encontrar melhores condições de trabalho. Entretanto, garantido o acesso a esse direito, cabe ao próprio trabalhador decidir como se dará o exercício desse direito.

Julgar a qualidade das escolhas individuais banaliza o conceito da dignidade e dos direitos da personalidade, pois esses institutos estariam sendo utilizados como mera pauta retórica, apenas para indicar qual atitude os indivíduos devem tomar (CORREIA; FIGUEIREDO, 2019), possibilitando, assim, que os mais fortes, por deterem o poder do discurso, dominem os mais fracos (GODOY, 2019)<sup>21</sup>.

Contemporaneamente, à luz dos direitos da personalidade, rejeita-se a concepção de um Estado paternalista, capaz de impor a forma de exercício dos direitos, rejeitando o livre-arbítrio dos indivíduos que, sem escolha, curvam-se aos termos previamente definidos e universais (GODOY, 2019).

Elucida-se que “a renúncia não deve ser confundida com o não exercício, uma vez que o “uso negativo” de um direito não significa a renúncia a ele como, por exemplo, não participar de uma manifestação, não se filiar a um partido político ou não interpor um recurso” (NOVELINO, 2008. p. 226).

Justamente na proteção da autonomia, acha-se o Direito do Trabalho, entendido como

---

<sup>21</sup> Não se renuncia à titularidade, mas, tão somente, impede-se o exercício.

“instrumento de liberdade entre o forte e o fraco” (BICALHO, 2017. p. 186), pois não há liberdade, ou plena autonomia de escolha, quando uma das partes, por resguardar determinada hipossuficiência, está condicionada a aceitar um termo devido às restrições impostas pelo outro elo do contrato (SEN, 2011).

O Direito do Trabalho e seus instrumentos normativos, então, traçam uma série de instrumentos de justiça social, com o importante papel de minguar o poder empresarial e, quando necessário, dos próprios indivíduos, impondo regras contratuais cogentes que contrapesem, principalmente, a desigualdade de negociação (DELGADO; DELGADO, 2017).

Em resumo, a legislação trabalhista almeja a equivalência contratual, instrumentalizando proteção normativas aqueles que não possuem plena autonomia negocial, para possibilitar que eles adentrem em um contrato por legítima escolha (SIGNES, 2017).

O ramo da ciência trabalhista, por conhecer as dificuldades e angústias do trabalho, permitiu que os efeitos de suas normas irradiassem para alcançar toda a família do operário, dado que, em muitas circunstâncias, a contraprestação de um trabalhador é responsável pela subsistência de toda a sua família (SILVA; ALVÃO, 2020).

A legislação trabalhista, ao direcionar as cláusulas contratuais para promover o trabalho decente, não se preocupa, tão somente, com a remuneração e subsistência dos particulares, inquietando-se, também, com aspectos sobre a dignidade da família do trabalhador, comprovando-se, mais uma vez, a importância do trabalho como um instrumento social.

A título de exemplificação, o artigo 396, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>22</sup>, garante dois intervalos especiais de meia hora para mulher amamentar seu filho, até que este complete 6 meses, independentemente de a gestação ser posterior ou anterior ao pacto trabalhista, dado que esse direito é fundamental<sup>23</sup>.

Nesse sentido, a jurisprudência:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL E LEGAL À MULHER, ENQUANTO MÃE. PROTEÇÃO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA COMO DIREITO SOCIAL FUNDAMENTAL (ART. 6º, CF). NÃO CONCESSÃO DO INTERVALO PREVISTO NO ARTIGO 396 DA CLT. SUJEIÇÃO A CARGAS HORÁRIAS EXTENSAS. OBRIGATORIEDADE DE AFASTAMENTO EM CURSOS. PRIVAÇÃO À GARANTIA FUNDAMENTAL DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE E À INFÂNCIA.

---

<sup>22</sup> Ipsi litteris: “Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um”.

<sup>23</sup> O direito fundamental ao intervalo para amamentação não pertence só a mãe, mas ao próprio filho que não se pode ver privado da convivência familiar.



QUANTUM INDENIZATÓRIO. A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 186, Código Civil, c/c art. 5º, X, da CF, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho humano (art. 1º, da CR/88). Ora, a higidez física, mental e emocional do ser humano são bens fundamentais de sua vida privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nessa medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição Federal (artigo 5º, V e X). Agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Carta Magna. Na hipótese dos autos, foi consignado pelo Tribunal Regional que a não concessão dos intervalos previstos no artigo 396 da CLT, bem como a sujeição da trabalhadora a extensa carga horária e a obrigatoriedade de afastamento do lar, por cinco ou seis dias, para participação em evento da empregadora, violaram regras de proteção de trabalho da mulher e da maternidade, com reflexos em direitos de personalidade da trabalhadora, surgindo o dever de reparação. Houve, portanto, ofensa à dignidade da Reclamante, configurada na situação fática descrita nos autos de que foi privada do direito de amamentar seus filhos, caracterizando o dano moral passível de reparação. Neste contexto, pontue-se que o direito à indenização por dano moral também encontra amparo em toda a normatização constitucional voltada para a proteção da maternidade (arts. 6º e 7º, XVIII), da família (art. 226), da criança e do adolescente (227) e em todos os demais dispositivos dirigidos à proteção da saúde pública [...] (TST - AIRR: 8310920105040019, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 26/09/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 28/09/2012)

Protegendo o trabalho por seu valor social, surgem ferramentas normativas que permeiam, direta e indiretamente, o contrato (BICALHO, 2017), almejando a proteção de um bem universal, a dignidade.

Sob essa perspectiva, ainda que o pretense trabalhador não esteja contratualmente vinculado ao seu tomador, tem garantido a proteção de seus direitos da personalidade (TEIXEIRA; JACOBS; EDUARDO, 2020), não podendo ser impedido de adentrar no mercado de trabalho por fatores discriminatórios. Por esse motivo, não seria possível requerer, injustificadamente, a certidão de antecedentes criminais do pretense trabalhador, conforme aponta a jurisprudência:

EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS QUANDO DA CONTRATAÇÃO. AUSÊNCIA DE JUSTIFICATIVA PELA NATUREZA DO CARGO. PRÁTICA DISCRIMINATÓRIA. O § 1º, da Lei nº 9.029/95, veda "qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego", sendo certo que a exigência de certidão de antecedentes criminais, quando não justificada em razão da função objeto do contrato de emprego, configura óbice discriminatório e limitador do acesso ao emprego, e ofensa literal da norma retromencionada, com efeito direto sobre a integridade moral do trabalhador afetado, ensejando a vulneração da Constituição (artigo 5º, X), e do Código Civil (artigo 186). Recurso de Revista conhecido e provido (TST - RR: 2057001020135130008, Data de Julgamento: 12/08/2015, Data de Publicação: DEJT 18/08/2015)

Além disso, o contrato de trabalho a ser firmado precisa ser transparente, havendo informações, claras e precisas, sobre as condições de trabalho, o volume que será exigido, a forma de controle e a remuneração, respeitando-se, sempre, a legislação trabalhista e previdenciária (SILVA, 2006).

Em outros termos, não basta que o contratado aceite todas as cláusulas contratuais, pois o pacto trabalhista deve respeitar o ordenamento jurídico, tendo em vista que, dentro das circunstâncias fáticas em que o operário está inserido, como de miserabilidade, ele poderia reduzir-se a condição análoga a de um objeto, sendo “impelido a alienar-se para sobreviver” (CHAVES JUNÍOR; MENDES; OLIVEIRA, 2017. p. 175).

Exemplificativamente, caso um trabalhador esteja há muito tempo desempregado, sem condições de sustentar sua prole, certamente, à vista da condição em que se encontra, aceitaria irregulares condições de trabalho, renunciando a sua dignidade.

Cabe, nesses casos, ao Estado fornecer os amparos necessários para resguardar a saúde e subsistência do trabalhador, assim como de sua família (BORGES, 2019), ao invés de recorrer ao ultraliberalismo, impondo o trabalho precário como meio de sobrevivência (SILVA; ALVÃO, 2020).

Apenas uma visão fria dos direitos da personalidade, atrelada ao ultraliberalismo, justificaria a exploração daquele que aceitou os termos, criando-se, na verdade, não um direito da personalidade, mas, ao contrário disso, um instrumento de desigualdade (GODOY, 2019).

Significa que compete ao Estado a manutenção de condições decentes de trabalho, preservando-se o meio ambiente, havendo cuidados constantes com os riscos aos quais o operário possa estar exposto, tanto no aspecto físico, como psíquico (PEREIRA, 2019).

Para tanto, o Estado deve conceber instrumentos normativos de proteção ao meio ambiente de trabalho, um direito fundamental do trabalhador, conforme leciona Leonardo

Vieira Wandelli (2012. p. 204):

(...) do direito fundamental a um meio ambiente de trabalho equilibrado que se deduz dos arts. 225 e 200, VIII, do direito fundamental à saúde, na forma dos arts. 6º e 196, todos da Constituição, assim como do direito fundamental ao desenvolvimento da personalidade, que, embora não tenha uma formulação geral expressa na Constituição, é deduzido do direito à vida (art. 5º, caput), do conjunto de direitos fundamentais da personalidade específicos, do direito à integridade física e psíquica, assim como em especial, da dignidade humana.

O direito ao meu ambiente de trabalho, além de fundamental, relaciona-se diretamente com a dignidade do trabalhador, sendo inconcebível o desenvolvimento da personalidade sem a garantia de um ambiente laboral probo.

A efetiva proteção do meio ambiente de trabalho exige uma postura ativa do Estado, interferindo nas relações individuais para garantir a eficácia horizontal dos direitos fundamentais consignados na Constituição Federal (PEREIRA, 2019).

Tradicionalmente, essa eficácia se inicia, preponderantemente, pela própria qualificação do operário como um “empregado”, pois essa categoria de trabalhador conta com uma série de instrumentos normativos<sup>24</sup> (CHERRY, 2019).

Ao reconhecer o trabalhador como empregado, assume-se sua hipossuficiência, garantindo-se eficácia aos seus direitos fundamentais, ao prover-lhe uma equivalência contratual por meio de amparos normativos que sustentam sua dignidade.

Ao demonstrar que os direitos da personalidade carecem do respeito à legislação trabalhista e previdenciária (SILVA, 2006), deduz-se que esses direitos estão “vinculados a outros direitos, sem os quais restaria uma suscetibilidade completamente irrealizada” (SILVA; RODRIGUES, 2020. p. 80), vinculando-se, preeminentemente, aos direitos fundamentais (ZENNI; SILVA, 2017), contidos na Constituição Federal (HIRONAKA, 2019).

Ocorre que, como sucintamente consignado no capítulo anterior, o mundo transcorre pela quarta revolução industrial (ROCANTI; SILVA; MADEIRA), fenômeno que possibilitou deixar o trabalhador o tempo todo conectado (SOARES; KAUFFMAN; CHAO; SAAD, 2020), prestando serviços em mercado global, não mais condicionado a fronteiras (BARROS, 2018).

Nessa esteira, a própria Organização Internacional do Trabalho, “por meio de suas normas, tem buscado não apenas a proteção social dos trabalhadores, mas de todas as pessoas,

---

<sup>24</sup> Instrumentos normativos contidos preponderantemente na Consolidação das Leis do Trabalho.

representando, dessa forma, a garantia de inclusão social” (PIERSONÁ, 2018. p. 141).

A promoção do trabalho decente recorre, também, aos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador, como, por exemplo, o Tratado de Versalhes, responsável pela instituição da Organização Internacional do Trabalho (ALVARENGA, 2019), o órgão internacional mais desenvolvido em matéria trabalhista (HUSEK, 2015).

Os direitos fundamentais e humanos são instrumentos normativos, internos e externos, (PAULA, 2018), responsáveis por expandir o núcleo de proteção direitos da personalidade e, conseqüentemente, da própria dignidade.

Enquanto os direitos fundamentais vinculam o Estado e seus súditos, os direitos humanos obrigam todos os Estados que as ratificam (BORGES, 2019), sendo aplicado, a princípio, sempre para ampliar as proteções conferidas pelos entes soberanos, não para restringir proteções internas.

À luz dos direitos da personalidade, busca-se dar operacionalidade aos direitos fundamentais e humanos aos contratos modernos, pois, sem a preservação desses direitos (ZENNI; SILVA, 2017), não há que se falar em dignidade, tampouco, de direitos da personalidade.

Por conseguinte, examina-se o contexto em que se exerce o trabalho moderno, no mundo digital, verificando-se o atual poderio contratual dos trabalhadores, com o objetivo de traçar se ele carece de instrumentos normativos para ver protegidos os seus direitos da personalidade e seu espaço de liberdade, o que pode refletir em restrições, ou não, a sua autonomia contratual.

## 2 DA INDÚSTRIA PARA O TRABALHO EM NUVEM

Preliminarmente expõe-se as características do trabalho moderno, fazendo-se uma análise de como o desenvolvimento tecnológico reestruturou a cadeia produtiva. Isso pois, o entendimento dessa nova revolução será fundamental para averiguação das condições de empoderamento e/ou exploração do trabalhador ao longo do tempo, devendo-se acrescentar que, dependendo da perspectiva de quem analisa a questão, o mesmo contexto pode indicar empoderamento ou exploração da pessoa humana.

À luz dos direitos da personalidade, universalmente protegidos, pode-se dizer que todos os indivíduos são seus titulares e destinatários, pretendendo-se, assim, nos próximos capítulos, esmiuçar as características da nova relação contratual, de modo a examinar em que medida os instrumentos normativos podem ou devem irradiar efeitos sobre os contratos de trabalho.

A primeira revolução industrial ocorreu em 1870, com o surgimento da máquina a vapor, a segunda, em 1910, com o desenvolvimento de maquinários que possibilitaram a produção em massa, a terceira, em 1950, com a globalização e o trabalho computacional (ANTUNES, 2018).

Hoje, o mundo está passando pela quarta revolução industrial, revolução 4.0 ou revolução digital, assim definida pela capacidade de acesso remoto à internet (ROCANTI; SILVA; MADEIRA) e utilização da inteligência artificial na cadeia produtiva (MARTINS; PINHEIRO, 2020).

A internet passa a ser acessada por diversos dispositivos computacionais, utilizados, até mesmo, como peça de vestimenta (SOARES, KAUFFMAN, CHAO; SAAD, 2020), até na hora do banho (APPLE, 2020), mantendo o homem moderno sempre conectado e, conseqüentemente, disponível.

Com essa nova revolução, estabeleceu-se duas novas modalidades de trabalho online, a “*crowdwork*”<sup>25</sup> e a “*on demand*”<sup>26</sup>. Na primeira, “*crowdwork*”, o serviço é contratado e concretizado de forma online (KALIL, 2017), enquanto na segunda modalidade, “*on demand*”, a contratação se realiza online, mas a execução processa-se de forma física, local (ILO, 2018).

A principal plataforma de serviços online, na modalidade “*crowdwork*”, é a Amazon Mechanical Turk, fundada em 2005 (SIGNES, 2017). Por meio do ambiente virtual fornecido e fiscalizado pela Amazon, os prestadores de serviços, conhecidos como “*turkers*”, escolhem o

---

<sup>25</sup> Tradução livre: Trabalhadores em multidão.

<sup>26</sup> Tradução livre: Sob demanda

serviço em troca de uma recompensa previamente definida (FELICIANO; PASQUALETO, 2019).

Essa recompensa não precisa ser pecuniária, viabilizando-se a troca de serviços por bens materiais ou imateriais, como benefícios em jogos on-line (STEFANO, 2016), atraindo, com isso, pessoas jovens e crianças (SIGNES, 2017).

Considerando que na modalidade “*crowdwork*”, o trabalho realiza-se em ambiente completamente on-line, da contratação à execução, depreende-se a inviabilidade de se identificar o prestador de serviço, já que se cria um perfil neste ambiente virtual, muitas vezes sem a verificação quanto à realidade fática das informações expostas (GAURIAU, 2018).

De outra lado, na modalidade “*on demand*”, o maior representante é a Uber (FELICIANO; PASQUALETO, 2019), a qual possibilita a contratação de serviços de transporte por intermédio de um aplicativo, sendo que a execução do serviço de transporte, obviamente, realiza-se de forma local, onde requerido pelo consumidor (BIANCHI, 2019).

As duas modalidades de trabalho são responsáveis por deformar muitas das relações contratuais, dado que quase todas as formas de trabalho podem, com a utilização da tecnologia, serem desempenhadas à distância (CARNIO; FRANZÉ, 2017). Aquelas que exigem a presença física de um trabalhador, poderão, ao menos, ser intermediadas de forma on-line, por intermédio de uma plataforma virtual, um aplicativo.

Neste ponto da pesquisa, importante diferenciar as plataformas digitais que disponibilizam diretamente um produto, como a AirBnb<sup>27</sup>, das plataformas que disponibilizam a prestação de serviço, como a Uber (BIANCHI, 2019).

Em outras palavras, aplicativos como a Uber disponibilizam um trabalhador para executar o serviço de transporte, devendo se sujeitar a legislação trabalhista, enquanto a AirBnb pode ser considerada uma plataforma de anúncios, regimentada pela legislação civilista (PIMENTA; PIMENTA, 2017).

Confundir a plataforma virtual de intermediação de serviço com a de produtos, pelo simples fato de se encontrarem dentro da “economia do compartilhamento”<sup>28</sup>, contribui ainda mais para a invisibilidade<sup>29</sup> do trabalhador, como no caso dos motoristas de aplicativo (BIANCHI, 2019).

Nos aplicativos de prestação de serviço, a relação contratual demonstra-se triangular, ao

---

<sup>27</sup> Disponibiliza imóveis para locação

<sup>28</sup> Dado que os instrumentos para execução do serviço, pertencentes ao próprio prestador de serviço, estão sendo compartilhados com a sociedade.

<sup>29</sup> Essa indivisibilidade advém da própria organização do trabalho, dado que o consumidor não se preocupa com quem executará o serviço, mas apenas com a qualidade e preço.

considerar os consumidores, os prestadores de serviço e a empresa dona da plataforma virtual, responsável por unir os dois primeiros, estabelecendo uma relação de oferta e demanda em troca de uma porcentagem pela “indicação” virtualmente prestada (SIGNES, 2017).

Ademais, ao considerar a capacidade dos algoritmos gerenciarem, autonomamente, a relação, controlando a prestação de serviço, pode-se concluir que a relação, em verdade, é quadricular, adicionando-se o próprio algoritmo como uma das partes (VILLASMIL, 2020).

Os algoritmos são “um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões. Não se trata de um cálculo específico, mas do método empregado quando se fazem cálculos” (HARARI, 2016. p.91).

Tal conjunto metódico de passos permite a automatização de algumas tarefas e a fiscalização de outras, possibilitando-se, ainda, que esses algoritmos controlem a qualidade do trabalho prestado, funcionando como uma certificação digital das aptidões do operário que é designado à tarefa (ABÍLIO, 2019).

Em outros termos, seria possível estabelecer que os algoritmos são capazes de exercer, com independência, o que tradicionalmente se entende como poder empregatício (REIS; CORASSA, 2017), com custos operacionais módicos.

Essa nova realidade impacta na organização empresarial, dado que a viabilidade econômica das empresas deixou de ser medida por seus ativos materiais, sendo avaliada por sua capacidade de dirigir informações e extrair, destas, lucros (VASCONCELOS; VALENTINI; NUNES, 2017).

A reorganização estrutural ocorre em ritmo acelerado, “em meio século, passamos das cartas e telegramas aos e-mails, das máquinas de escrever aos computadores, agora estamos em meio de aplicativos de mensagens, tablets, ligações por vídeo” (PIERONI, 2019. p. 132).

A reestruturação econômica, fruto do desenvolvimento tecnológico, processa-se em ritmo tão acelerado que o direito se encontra com dificuldades para acompanhá-la. A respeito do assunto explica Antonio Carlos Aguiar (2018. p. 66-67):

É fato, porém, que a alteração legislativa e jurisdicional jamais conseguirá acompanhar a velocidade das modificações relacionais socialmente introduzidas pelo Direito Digital. Por isso mesmo, a generalidade é uma das características principais da disciplina, haja vista que a razoabilidade de um comportamento repetitivo serve de escopo para resolução de demandas a respeito de determinado assunto.

As relações modernas desenvolvem-se em velocidade superior às normas, precisando-se identificar as condutas repetitivas e convergentes para, por meio do meio-termo, estabelecer-se de qual forma e em que grau deve-se proteger o trabalhador. Em outras palavras, a célere alteração da cadeia produtiva traz consigo diversos riscos para os direitos dos trabalhadores, pois a nova forma de execução do contrato de trabalho se afasta dos padrões tradicionalmente estabelecidos, causando o “desmantelamento gradual mas implacável dos instrumentos de proteção e autodefesa dos trabalhadores” (BAUMAN, 2005. p.40).

Sem proteções efetivas, a tecnologia está substituindo cada vez mais a mão de obra humana. Isso ocorre pelo “fato de que muito ou quase tudo daquilo que é feito por mão de obra humana pode ser aprendido por um algoritmo de uma máquina inteligente” (VASCONCELOS; VALENTINI; NUNES, 2017. p.90).

Formalmente, a Constituição Federal, em seu artigo 7, inciso XXVII, elege ao patamar de direitos humanos a “proteção em face da automação”. Todavia, conforme aprofundar-se-á posteriormente, a aludida proteção depende de legislação infraconstitucional<sup>30</sup> (CAVALCANTE, 2018).

A automação do trabalho, com a substituição da mão de obra humana por inteligências artificiais, possibilita a redução dos custos de produção (SIGNES, 2017), podendo ser replicada em escala global (GONÇALVES, 2017).

Em vista da redução dos custos operacionais, a adoção da inteligência artificial torna-se uma regra para a subsistência econômica. Quer dizer, as empresas que não se adaptarem a nova realidade, acompanhando as inovações tecnológicas, serão aniquiladas (GONÇALVEZ, 2017).

Em relação aos trabalhadores, esse cenário não acarreta, necessariamente, na precarização do trabalho, afinal, nem todos os algoritmos possuem a finalidade de substituir o humano, alguns deles podem apenas facilitar no estabelecimento de contato, como ocorre nas plataformas voltadas ao teletrabalho<sup>31</sup>.

No trabalho remoto, a empresa corta parte de seus custos operacionais, dado que não precisa fornecer o espaço de trabalho, pois o funcionário passa a utilizar a própria residência como local de trabalho (VASCONCELOS; VALENTINI; NUNES). Ademais, esse trabalhador pode utilizar seu celular, tablets ou computadores portáteis para desenvolver o trabalho em outros ambientes, necessitando, apenas, do acesso à internet (MESSENGER, 2018).

Na contramão aos benefícios provenientes do avanço tecnológico, algumas empresas estão utilizando a nova realidade para explorar os trabalhadores, empregando plataformas

---

<sup>30</sup> O próprio preceito constitucional indica que a proteção dar-se-á “na forma da lei”.

<sup>31</sup> Podem possuir vínculo empregatício, atraindo toda a legislação aplicável a esses trabalhadores.



virtuais para afastar a legislação trabalhista (VISSER, 2019), ao transmutar a relação que seria empregatícia em uma relação autônoma, reduzindo ainda mais os custos operacionais, pois só se remunera a tarefa executada<sup>32</sup> (BARBOSA JUNIOR, 2019).

Tal postura empresarial acaba forçando outras empresas a adotarem o mesmo caminho para se manterem competitivas. A partir do momento em que empresas desonestas ganham mercado, as outras recebem incentivos para tomarem as mesmas atitudes, sob pena de serem comercialmente aniquiladas (GONÇALVEZ, 2017).

Sob essa perspectiva, erigiu-se a inobservância das leis trabalhistas como uma regra de subsistência empresarial, fazendo com que os empregadores passassem a alocar vagas de trabalho para o ambiente virtual, mantendo em sua folha de pagamento apenas os operários indispensáveis (ANDRADE; DANTAS, 2017).

As vagas de trabalho alocadas para o ambiente virtual são ofertadas para uma infinidade de pessoas, em cenário globalizado, agregando-se maior importância aos órgãos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho, responsável por prover “instrumentos para implantação do trabalho decente em escala global” (BORGES, 2019. p. 166).

Os instrumentos erigidos por órgão internacional, influenciam o ordenamento jurídico brasileiro pelo controle de convencionalidade. Em termos análogos, doutrinam André Araújo Molina e Valerio de Oliveira Mazzuoli (2018. p. 1078-1079):

Controlar a convencionalidade significa compatibilizar verticalmente as normas do direito interno com os comandos dos tratados internacionais de direitos humanos ratificados e em vigor no Estado. Trata-se do exercício que há de fazer o juiz de análise da conformidade das normas internas com o que dispõe os tratados internacionais de direitos humanos em vigor no Estado, para o fim de retirar a validade da norma interna menos benéfica

O Estado, no exercício de seu poder soberano, ao ratificar um instrumento internacional de direitos humanos, por obvio externaliza, às entidades internacionais e a seus súditos, sua intenção de amplificar as garantias internas, caso contrário, se as proteções internas já bastassem, o comportamento do ente seria redundante.

Cabe ao Estado, por meio do legislativo, acomodar o direito à nova realidade, respeitando as Convenções ratificadas, pois, só assim, combater-se-á a precarização do trabalho

---

<sup>32</sup> Nessa configuração de trabalho não há descanso semanal remunerado.

moderno (MOREIRA, 2018).

Enquanto não houver regulamentação específica, contratantes e contratados se esvaíam da obrigação de pagar os tributos, competindo de maneira desleal com aquelas empresas que estão cumprindo com suas obrigações tributárias (LÓPEZ, 2017).

A regulamentação que se pretende não pode frear o avanço tecnológico (BABOIN, 2017), deve se acomodar à nova realidade, de forma a possibilitar que a tecnologia seja utilizada em prol do trabalhador e da sociedade, pois as novas tecnologias podem ser empregadas para servir à sociedade (SILVA; MARQUES, 2020), localizando pessoas desaparecidas (MOREIRA, 2017), facilitando o diagnóstico de doenças (ARAÚJO, 2017), entre outros benefícios.

Se a tecnologia está disponível, a sociedade tem o direito dela se beneficiar, usufruindo, por exemplo, de serviços com maior agilidade, qualidade, melhor preço, facilidade de acesso, segurança, entre outros (PORTO; SILVA, 2019).

Além disso, com essas mudanças, o próprio trabalhador se empodera, ganhando maior autonomia ao poder estabelecer seu horário e local de trabalho. Justamente por conta desse empoderamento, muitas regulamentações trabalhistas clássicas perdem seu sentido (INFANTE; MARTÍNEZ).

Nesse sentido, à vista do aludido empoderamento dos operários contemporâneos, a jurisprudência tem considerado o motorista de Uber um trabalhador autônomo, conforme decisão:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia "Uber" e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de

que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que "o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré". Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo) . O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo , sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal . VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (TST - AIRR: 105758820195030003, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 09/09/2020, 4ª Turma, Data de Publicação: 11/09/2020)

Mesmo nas empresas que não estão utilizando da tecnologia para explorar os trabalhadores, tem-se observado o dismantelamento das proteções trabalhistas, dado que a autonomia do atual prestador de serviço não mais se compatibiliza com o vínculo empregatício. Todavia, ao mesmo tempo que o trabalhador não se enquadra nos requisitos tradicionais para o reconhecimento vínculo empregatício, ele ainda não possui independência fática suficiente para enquadrá-lo como um empresário (CARMELO; PUGLISI, 2020).

Ao considerar os direitos da personalidade desses trabalhadores, o ideal seria fomentar

o empoderamento, combatendo-se, tão somente, a utilização abusiva dessas tecnologias, principalmente quando verificar-se que a empresa está exercendo um “poder onipresente e onisciente virtualmente, que se plasma de modo contínuo e ininterrupto até o término da relação” (MELO, 2018. p. 67).

Ao Direito do Trabalho, portanto, cabe a difícil tarefa de aprimorar as relações trabalhistas, coibindo os retrocessos sociais, garantindo-se, para tanto, o acesso aos direitos sociais, independentemente da natureza do contrato de trabalho (CAVALCANTE, 2018).

O princípio ao não retrocesso social de “ser compatibilizado com outros princípios e aplicado na maior medida do possível, considerando-se ainda a volatilidade do mínimo existencial, que se altera de acordo com cada momento político” (MOLINA; MAZZUOLI, 2018. p.178). Em outras palavras, o advento das novas tecnologias pode importar na flexibilização de algumas proteções tradicionalmente erigidas, dado que houve o empoderamento de alguns aspectos da nova relação trabalhista, permitindo, à vista da redução da hipossuficiência do trabalhador, flexibilizar, ou até desregulamentar, algumas proteções clássicas<sup>33</sup>, erigidas em outros contextos históricos e/ou políticos.

Nesse cenário, a nova modalidade de trabalho intermediada por plataformas virtuais, pode empoderar ou explorar os modernos trabalhadores (CHOUDARY, 2018), cabendo ao Direito do Trabalho acompanhar esse desenvolvimento, resguardando, ao operário, um mínimo, como por exemplo, condições para a fruição de moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social<sup>34</sup> (LEME, 2019).

O desenvolvimento do Direito do Trabalho é ato complexo, pois, antes de se erigir qualquer instrumento de proteção, necessita-se verificar, especificamente, quem seriam seus destinatários e qual o seu efeito prático, não só entre as partes, mas em toda a sociedade, uma vez que proteger desmedidamente um indivíduo pode impactar na liberdade de outrem, impedindo-se a perseguição de interesses particulares e, conseqüentemente, o desenvolvimento da personalidade daqueles que foram desproporcionalmente atingidos pela nova norma.

---

<sup>33</sup> Significa que nem todo o retrocesso normativo importa, necessariamente, em retrocesso social. Algumas flexibilizações da norma podem, no contexto geral, favorecer o empregado (SEN, 2018).

<sup>34</sup> Ao menos no ordenamento jurídico brasileiro, esses direitos representam o atual valor ético inerente a condição humana, provenientes, portanto, da própria dignidade.

## 2.1 CONDIÇÕES DE TRABALHO APTAS AO EMPODERAMENTO

Neste subcapítulo serão expostas algumas condições de empoderamento ou de perda da hipossuficiência de alguns trabalhadores, aduzindo-se que, para melhor contextualização da problemática apresentada, alguns cenários voltarão a ser debatidos no próximo subcapítulo, embora sob perspectiva diversa.

O trabalhador moderno está inserido na economia do compartilhamento, na qual os bens ociosos ou subutilizados podem ser utilizados como fonte de renda para as pessoas, garantindo uma forma de sobrevivência para aqueles que perderam seus empregos durante as crises econômicas (GAIA, 2019).

A título de exemplificação, no caso da Uber, trabalhadores poderão utilizar o próprio veículo como fonte de renda, racionalizando o consumo de bens subaproveitados e, conseqüentemente, evitando desperdícios (MARTINS; ALMEIDA, 2019).

A utilização desses bens subutilizados, como, por exemplo, alguns veículos, resulta, ao menos em tese, na redução de congestionamentos, melhorando o meio ambiente em geral, dado que há mais pessoas em menos veículos (LEME, 2017).

No geral, acredita-se que a economia de compartilhamento é capaz de “impulsionar o crescimento econômico, diminuindo os custos de transação, barateando o serviço, facilitando a entrada de novos fornecedores de produtos e serviços” (PORTO; SILVA, 2019. p. 358).

Movida pela internet, a nova economia facilita a entrada de novos fornecedores de produtos e serviços sob diversas perspectivas, iniciando-se pela redução de barreira do mercado, pois, atualmente, as plataformas virtuais encarregam-se de encontrar os potenciais consumidores, facilitando a participação daqueles que não teriam como investir em ferramentas de marketing para encontrarem trabalho (CHOUDARY, 2018).

Essa interação facilitada entre os trabalhadores e consumidores beneficia ambos (ANDRADE, 2017), dado que o prestador de serviço terá um maior número de oportunidades, assim como o consumidor poderá encontrar o que busca com maior agilidade e menor preço (PORTO; SILVA, 2019). Ademais, o desenvolvimento tecnológico simplificou alguns processos, abrindo espaço a trabalhadores que não tiveram acesso à boa formação. Com a ajuda de uma ferramenta virtual, os trabalhadores passam a conseguir executar tarefas tradicionalmente reservadas àqueles que tiveram melhores oportunidades (SIGNES, 2017).

Exemplificativamente, a realização do serviço de transporte pode ser um percalço para aquele que desconhece a cidade, fato corrigido pelos serviços de localização, ajudando na

condução do veículo (MOREIRA, 2017). Ao mesmo tempo, aquele consumidor que também não conhece a cidade, potencial vítima da desonestidade de alguns taxistas, encontra, no mesmo serviço de localização, melhor segurança e preço (MELO, 2017).

A tecnologia também automatizou tarefas penosas<sup>35</sup> e aumentou a qualidade dos serviços técnicos, como o dos médicos que passaram a contar com uma série de ferramentas tecnológicas, capazes de auxiliar no diagnóstico de doenças, rastreando possíveis formas de tratamento (ERNST; MEROLA; SAMAAN, 2018).

A automatização de tarefas penosas, como, teoricamente, aquelas realizadas por cortadores de canas, passam a ser desempenhadas por máquinas, servindo o homem em seu labor (MARTINS; PINHEIRO).

Aliás, a automatização do trabalho efetuado pelos cortadores de canas não retirou, necessariamente, o acesso ao trabalho, apenas realocou as vagas de trabalho para as indústrias, produzindo o próprio maquinário utilizado na colheita. Em suma, muitos defendem que está havendo apenas a realocação das vagas de trabalho, não sua extinção (OIT, 2017).

Utiliza-se o desenvolvimento tecnológico para auxiliar os seres humanos, não para substituí-los (SILVA; MARQUES, 2020), apenas complementando o serviço (OIT, 2017).

Nessa perspectiva, um estudo realizado em 2017 apontava que os novos empregos possuem melhor remuneração e condições de trabalho do que aqueles que foram substituídos pela tecnologia (BORZAGA; SALVATORI; BODINI, 2017).

Para além disso, não só os trabalhadores se beneficiam do novo cenário, a título de exemplificação, ao mesmo tempo que a tecnologia facilita o trabalho dos médicos, também permitindo que os pacientes, principalmente aqueles que possuem alguma dificuldade de locomoção, contem com a possibilidade de realizar uma consulta online (ARAÚJO, 2017), democratizando-se o serviço, dado que leva o serviço de saúde para áreas distantes de centros médicos e hospitais públicos.

O acesso remoto permite que as pessoas residentes de áreas rurais ou de difíceis acessos, prestem serviço sem sair de casa, possibilitando, ao mesmo tempo, que seus filhos tenham acesso à educação (CO-BRASIL, 2019).

O acesso à educação é uma das importantes ferramentas dos direitos da personalidade, abrindo-se portas, no futuro, para novas oportunidades de trabalho, por meio do aprimoramento

---

<sup>35</sup> Penosidade, no sentido técnico jurídico, poderia remeter o leitor ao adicional de penosidade, previsto no artigo 7º, inciso XXIII, da CF. Todavia, considerando que não há norma regulamentadora determinando quais situações seriam consideradas penosas, o emprego do termo “penosidade”, para a presente pesquisa, refere-se ao trabalho árduo/sofrido.

cultural e intelectual dos indivíduos.

Não só isso, o acesso remoto permite que os trabalhadores que apresentem problemas de saúde ou alguma debilidade física possam trabalhar sem sair de casa, em regime de teletrabalho, mantendo sua subsistência (BERG, 2016).

Fora do ambiente virtual, a realidade é que aproximadamente 10% das pessoas que apresentam alguma forma de debilidade física ou psíquica, por conta da discriminação sofrida, encontram dificuldades para encontrar uma vaga de trabalho (TOMASEVICIUS FILHO, 2019).

Há de se registrar que o ordenamento brasileiro, por meio do artigo 93 da Lei n. 8.213/91, determina que todas as empresas com mais de cem empregados reservem ao menos de dois a cinco por cento dos cargos a deficientes, entretanto, nem sempre é possível contratar esses servidores, conforme *in casu*:

RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 13.015/2014 E ANTES DA LEI N.º 467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COTA DE DEFICIENTES FÍSICOS. ART. 93 DA LEI N.º 8.213/91. O art. 93 da Lei n.º 8.213/91 fixa em 2% a 5% a reserva de cargos aos portadores de deficiência ou reabilitados que toda empresa com mais de cem empregados está obrigada a observar. Porém, a lei não faz referência a qualquer portador de deficiência, mas somente àqueles que sejam beneficiários de reabilitação ou os que, portadores de deficiência, demonstrem habilidade para desempenhar alguma atividade no quadro da empresa. No caso, diante do contexto fático considerado pela decisão recorrida, não há como se concluir, de forma indene de dúvidas, que a empresa tenha se negado a contratar pessoas portadoras de deficiências ou readaptadas para o exercício das funções disponíveis no seu âmbito de atuação. Pelo contrário, embora tenha diligenciado no sentido de localizar trabalhadores interessados nas vagas e aptos às especificidades das tarefas, não conseguiu preencher o percentual mínimo de reserva legal. Intactos, portanto, os dispositivos constitucionais e legais indicados, uma vez que não foi provada, de forma cabal e inconteste, a ocorrência de qualquer discriminação por parte do empregador. Os arestos transcritos para configurar a divergência de julgados são inespecíficos, nos termos da Súmula n.º 296, I, do TST, uma vez que não espelham situação idêntica à dos presentes autos, em que, conquanto disponibilizadas as vagas, verificou-se a dificuldade na obtenção de empregados portadores de deficiência. Recurso de Revista não conhecido. RECURSO DE REVISTA ADESIVO DA RECLAMADA. APLICAÇÃO DO ART. 997, § 2.º, do CPC/2015 (ART. 500, III, DO CPC/1973). Não conhecido o Recurso de Revista principal, fica prejudicado o conhecimento do Recurso adesivo, nos termos do art. 997, § 2.º, do CPC/2015 (Art. 500, III, do CPC/1973). Recurso de Revista Adesivo não conhecido. (TST - RR: 603320145090122, Data de Julgamento: 19/09/2018, Data de Publicação: DEJT 28/09/2018)

Acontece que a localização das empresas pode representar um empecilho na vida deste trabalhador, fato corrigido pela automatização da empresa, transferindo-se uma parte dos funcionários para trabalharem no regime de teletrabalho, dando preferência aos deficientes físicos.

Em síntese, as ferramentas virtuais podem abrir novas oportunidades às pessoas com necessidades especiais, não necessariamente por uma obrigação legislativa, mas pela própria redução das barreiras físicas, transpassadas virtualmente.

Além do exposto, no geral, todos os teletrabalhadores serão beneficiados ao não precisarem se deslocarem para o ambiente de trabalho, economizando tempo in itinere<sup>36</sup> e, conseqüentemente, tendo mais tempo para praticar atividades que atendam seus interesses pessoais (VASCONCELOS; VALENTINI; NUNES, 2017).

Todos esses benefícios podem ser alcançados sem necessariamente recorrer ao vínculo empregatício, desde que, ao considerá-los autônomos, as plataformas resguardem sua liberdade para ajustar o preço de seu serviço (CHOUDARY, 2018).

Sintetiza as possibilidades dessa economia, Ludmila Costhek Abílio (2019. p.23):

Adere se quiser, como quiser. Ser de dia engenheiro e de noite motorista, ser motorista por 14 horas por dia, 7 dias por semana, são muitas possibilidades, o engajamento está nas mãos do trabalhador. Também cabe a ele arcar com os custos e riscos da atividade. À primeira vista, ele é responsável por estabelecer as metas sobre seu trabalho, determinar sua jornada

As regras dessa nova economia podem ser libertadoras, pois uma maior flexibilidade de transação possibilita que os trabalhadores persigam seus próprios interesses, mesmo que em detrimento de sua renda.

Combater as regras de mercado com garantias desmedidas, erigidas em outro contexto fático, pode, contrariamente, resultar em privação (SEN, 2018). Ao tentar garantir muitos direitos trabalhistas, pode-se inviabilizar o florescimento da própria relação trabalhista.

Não cabe ao Direito do Trabalho, nessa nova realidade, ditar quanto tempo as pessoas devem trabalhar e/ou receber, pois cada indivíduo, dentro do desenvolvimento de sua personalidade, precisa de um espaço para exercer sua autonomia.

Aumentar a liberdade individual possibilita, ao trabalhador, estabelecer sua jornada, o

---

<sup>36</sup> Tempo gasto no itinerário para o serviço



local e as condições de trabalho, fazendo com que boa parcela das regulamentações trabalhistas perca seu sentido teleológico<sup>37</sup> (INFANTE; MARTÍNEZ, 2020).

Ocorre que, como exposto, a manutenção de todas as proteções tradicionais, contrariamente à sua finalidade dignificante, por representarem garantias desmedidas frente à nova realidade, resultariam em privação, cerceando o desenvolvimento da personalidade proporcionado pelo trabalho, um instrumento social.

Nesse passo, eventual flexibilização das normas trabalhistas para se enquadrarem ao novo cenário, não deve ser considerada, por regra, como precarizante (XIRINACHS, 2020), dado que precisam ser menos rígidas diante da nova autonomia do trabalhador.

A legislação trabalhista deve refletir as atuais condições de trabalho, nas quais o prestador de serviço dispõe de diversas plataformas virtuais, escolhendo aquela que melhor lhe atender (FRANCO FILHO, 2019), pagando uma taxa pela intermediação realizada pelo aplicativo escolhido (SILVA, 2006).

Essa taxa costuma variar de vinte e cinco a trinta por cento (MARTINS; ALMEIDA, 2019), sendo, a princípio, evidente que a onerosidade deste contrato é muito superior daquela praticada nos contratos de emprego, de acordo com entendimento jurisprudencial:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. [...] O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 10001238920175020038, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2020)

Apesar da taxa de até trinta por cento ser condizente com o trabalho autônomo, seria mais indicado que se estipulasse um valor fixo mensal (MORAES, 2017), não sendo cobrado

---

<sup>37</sup> Em relação aos objetivos fundantes dos regulamentos clássicos.

uma porcentagem pelo serviço prestado. Isso pois, quando a empresa lucra pela produção, ela poderia diminuir o preço do serviço para aumentar a demanda, retirando o controle do trabalhador sobre o trabalho.

Indo além, algumas plataformas funcionam como uma rede social, não cobrando nada pela intermediação fornecida, empoderando os trabalhadores, conforme ensina Geraldo Magela Melo (2017. p.223):

Tal ilação decorre do fato de o trabalhador ser empoderado, haja vista que se torna disponível a um número maior de clientes, sem gastos financeiros para tanto, podendo aceitar ou não o labor, no horário que lhe aprouver, sem punição por declinar de eventual oferta. Além disso, estipula ele próprio o valor que irá receber diretamente do contratante, sem dedução por parte da aplicação do montante percebido, pois a intermediação é gratuita

Inquestionavelmente, o desenvolvimento tecnológico também serviu para empoderar os trabalhadores, todavia, para aprofundar essa análise é imprescindível examinar as possíveis condições de exploração, para depois concluir se os trabalhadores realmente contam com autonomia fática suficiente para conduzirem sua vida.

## 2.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO APTAS À EXPLORAÇÃO

Confrontando alguns dos posicionamentos erigidos anteriormente, consigna-se que a pesquisa, ao indicar a mesma causa de empoderamento como causa de exploração, não está se contradizendo, dado que se utilizou mais de um estudo científico para a condução da pesquisa, sendo que cada um analisou diferentes nuances, retirando, por conta disso, novas conclusões.

Exemplificativamente, descomplicar serviços técnicos, conforme retratado anteriormente, facilita a inserção de mão de obra menos qualificada (SIGNES, 2017), todavia, sob a perspectiva dos especialistas, retirou-se o mérito de sua formação (VASCONCELOS; VALENTINI; NUNES, 2017).

Além disso, a tese de que a economia do compartilhamento reduziria o número de veículos ao compartilhar aqueles subaproveitados, diminuindo a poluição, apesar de dedutivamente plausível, constata-se falsa. Isso porque houve uma redução na utilização dos

transportes públicos, aumentando o número de carros ativos e, conseqüentemente, majorando-se a poluição ambiental (LEME, 2017).

Sucedese que, mesmo ao considerar que as regras de mercado, do capital, possam contribuir para a liberdade do trabalhador, a completa desfiguração das proteções trabalhistas tradicionais, em tese, retira os limites da autonomia contratual<sup>38</sup>, possibilitando-se a exploração do trabalhador que passa, indevidamente, a ser considerado um empresário (SIGNES, 2017).

Com essa nova classificação, empresas desonestas, assim consideradas aquelas que utilizam da tecnologia para mascarar o vínculo empregatício, passam a chamar os prestadores de serviços como colaboradores, parceiros, entre outros, almejando-se, com isso, afastar as proteções erigidas daqueles que fariam jus ao vínculo empregatício (MONTEIRO, 2019).

A tecnologia possibilita o afastamento das proteções, ao ocultar a relação empregatícia sob o véu da autonomia, pautando-se na liberdade do prestador em escolher a quem, o modo e o quanto trabalha (REIS; CORASSA, 2017), enquanto, na prática, esse trabalhador “é impelido a alienar-se para sobreviver” (CHAVES JUNÍOR; MENDES; OLIVEIRA, 2017. p. 175), pois necessita da renda.

Cortam-se todos os custos da relação empregatícia que garantiria o direito à desconexão do trabalhador, possibilitando o seu descanso<sup>39</sup>. No contexto da nova revolução, o trabalhador recebe de forma proporcional à sua produção, podendo dispender de seus próprios recursos em busca de trabalho<sup>40</sup> (BIANCHI, 2019).

Acontece que os direitos sociais dos empregados desafiam a lógica do capital, dado que não há lucro proveniente dos descansos, da manutenção do bem estar, traduzindo-se tais direitos, para o capital, como custos que podem, ou devem, ser cortados (ABÍLIO, 2019).

Classificar os trabalhadores como empresários, objetivando-se, com isso, apenas a produtividade e o lucro, acaba desprezando os problemas éticos e morais resultantes da instrumentalização do ser humano, usado em prol da efetividade do mercado, no qual sua lógica perversa anseia apenas a redução de custos e o aumento da demanda (MARTINS; ALMEIDA, 2019).

Em síntese, algumas empresas estão se utilizando de dispositivos tecnológicos para

---

<sup>38</sup> Como visto, no período da Revolução Industrial, por exemplo, a autonomia contratual era utilizada para explorar o trabalhador, justificando essa exploração pelo aceite do trabalhador, sendo que, na realidade, ele precisou aceitar as condições impostas para sobreviver.

<sup>39</sup> Dentre outros intervalos para descanso, o empregado faz jus ao descanso semanal remunerado. Nos termos do artigo 67 da CLT, “será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte”.

<sup>40</sup> No caso dos motoristas da Uber, eles gastam com gasolina e manutenção do veículo, sem ter uma garantia de trabalho (BIANCHI, 2019).

mascarar o vínculo empregatício, pois identifica-se, na prática, uma subordinação em moldes análogos ao trabalho tradicional, do empregado (BERTRANOU, 2020), sem resguardar-lhe as proteções inerentes ao contrato verdadeiro.

Acerca do desmantelamento dos instrumentos de proteção dos trabalhadores, já previa Zugmunt Bauman (2005. p.40):

Em tempos de desregulamentação, terceirização internacionalizada, subsidiariedade, desengajamento administrativo, defasagem das fábricas fordistas, de uma nova flexibilidade dos padrões de emprego e rotinas de trabalho, e de um desmantelamento gradual mas implacável dos instrumentos de proteção e autodefesa dos trabalhadores, ter a expectativa de um recondicionamento da ordem social conduzido pelo proletariado e de um expurgo dos males sociais por este inspirado significa forçar a imaginação de maneira insustentável. Muitos pisos de fábricas e corredores de escritório se tornaram palco de uma competição acirrada entre indivíduos lutando para que os chefes os percebam e os contemplem com um aceno de aprovação

Muitas empresas utilizam-se da alteração da cadeia produtiva para retirarem direitos básicos dos trabalhadores, justificando que a nova forma de produção não atende os elementos necessários para aplicação das normas existentes.

A simples flexibilização ou desregulamentação do trabalho não infringe, necessariamente, os direitos da personalidade. Por outro lado, novas condições de trabalho podem justificar o surgimento de novas normas. Importante ainda ponderar que não é preciso garantir direitos básicos quando eles já se fazem presentes. O que não se pode fazer é aproveitar a ausência de garantia normativa para sujeitar o trabalhador à exploração.

Nesse passo, analisa-se que os padrões de emprego alteraram-se, o poder diretivo, por exemplo, ganhou uma feição virtual, ambiente no qual o dono da plataforma pode disciplinar e fiscalizar os operários, obtendo, inclusive, informações particulares (MELO, 2018).

A mesma tecnologia de localização que pode ser utilizada para auxiliar os trabalhadores, tem o potencial de identificar<sup>41</sup> sua religião, vida sexual, ideologia, entre outros, tudo isso com base nas informações colhidas e processadas pelos aplicativos (MOREIRA, 2017).

Essas informações, à luz dos direitos da personalidade do operário, deveriam estar sobre o controle de seus titulares, mas, na prática, isso não está acontecendo, pelo contrário, a tecnologia utiliza as informações contra o próprio titular (TOMASEVICIUS FILHO, 2019).

---

<sup>41</sup> Mapeia-se o próprio trabalhador, identificando-se os locais que ordinariamente frequenta.

Deve-se considerar que os algoritmos, responsáveis pela leitura das informações angariadas, não funcionam de forma neutra, eles fiscalizam constantemente o trabalhador, remunerando-o de forma proporcional ao serviço efetivamente executado (CHOUDARY, 2018).

Ademais, caso o algoritmo perceba que o serviço ofertado possua boa elasticidade<sup>42</sup>, possivelmente, acabará reduzindo a remuneração do trabalhador em prol do mercado, angariando, ao final, maiores lucros para a empresa, enquanto diminui a margem de lucro do trabalhador (MARINAKIS, 2020).

Sob essa ótica, esses operários, atingidos pelos objetivos do capital, são estimulados a produzirem cada vez mais para receberem mais (MARX, 2013), colocando-se em risco a própria subsistência do trabalhador a fim de garantir o funcionamento desse sistema.

O trabalhador é ininterruptamente incentivado ao trabalho, a produção, pois está sempre conectado, disponível para voltar ao trabalho por uma boa remuneração, tolhendo-se seu direito ao desenvolvimento de sua personalidade<sup>43</sup> (PRUX; MELO, 2020).

Ocorre que, o direito à desconexão ao trabalho desafia a lógica desumana do capital, pois não se extraem, diretamente, lucros pela preservação dos valores éticos da condição humana, pelo contrário, esses valores se traduzem como custos (ABÍLIO, 2019).

Além disso, o novo sistema retira qualquer espaço para o pensamento coletivo, lançando os trabalhadores em um ambiente de extrema competição, leiloando-se o valor dos serviços em ambiente online e global, sendo que só trabalha aquele que ofertar sua mão de obra pelo menor preço (LEME, 2017).

A título de exemplificação, na plataforma digital “iStockphot”, fotógrafos profissionais e amadores concorrem<sup>44</sup> entre si para serem escolhidos para prestar o serviço fotográfico, competição que acaba diminuindo muito o valor do trabalho, principalmente quando comparado com aqueles cobrados por uma empresa convencional, detentora de empregados e não de trabalhadores autônomos (SIGNES, 2017).

Esse leilão processa-se em cenário global, possibilitando que países menos desenvolvidos, como a Índia, acabem recebendo maiores salários do que aqueles

---

<sup>42</sup> Conforme ensina César Roberto Leite da Silva (2010. p. irregular): “a elasticidade-preço da demanda de um bem é a razão entre a variação percentual verificada na quantidade demandada de um bem e a variação percentual no preço desse bem”. Em termos práticos, quanto maior a elasticidade do produto, maior será a demanda resultante da diminuição do preço. Exemplificativamente, o sal de cozinha é um produto inelástico, pois, independentemente da promoção, o consumidor só compra quando precisa.

<sup>43</sup> O trabalho não objetiva o lazer e o descanso, utilizando-se do próprio trabalhador como se fosse a própria ferramenta de produção, um objeto sem personalidade.

<sup>44</sup> Essa concorrência não é, necessariamente, pelo melhor fotógrafo, mas por aquele mais barato.

ordinariamente praticados em sua região, por empresas locais (CARNIO; FRANZÉ, 2017).

Superficialmente, deduz-se que houve o empoderamento dos trabalhadores indianos. Todavia, essa competitividade em nível global faz com que os países mais desenvolvidos, geralmente com custo de vida mais alto, acabem retirando ou flexibilizando as proteções trabalhistas locais, inclinando a faixa salarial mundial para mais baixo (MARTINS; ALMEIDA, 2019).

Tudo isso tornou-se possível pela fragmentação do processo produtivo (MARTINS; ALMEIDA, 2019), dado que as empresas usufruem do que cada país oferece de melhor, conforme ensina Juliana Martineli Fais Feriato (2015. p. 53):

Diante da possibilidade de se aproveitar o que cada país tem de melhor, a indústria deixa de realizar todo o processo de produção e passa a adotar o sistema fragmentado. Ao focar trabalhos específicos, que formam parte da cadeia internacional, a fragmentação viabiliza a redução de custos e amplia a competitividade.

Sob a perspectiva empresarial, a possibilidade de uma empresa aproveitar-se do que há de melhor em cada país, faz com que ela possa se beneficiar, inclusive, da eventual falta de normatização das relações de trabalho, em países menos protetivos.

Apesar de a empresa ter um fim social, ela existe para explorar o capital, reduzindo, quando possível, os custos operacionais para ampliar sua competitividade (MARINAKIS, 2020), principalmente no atual cenário globalizado.

Essa competição global, tanto entre as empresas como entre os trabalhadores, invariavelmente, acaba ocasionando um retrocesso social, principalmente em face do salário-mínimo, direito conquistado, no Brasil, no ano de 1984<sup>45</sup> (MARINAKIS, 2020).

A figura do salário-mínimo não objetiva somente a proteção de ganhos, visando, também, prevenir que as empresas compitam injustamente, colocando em risco a manutenção dos custos existentes na manutenção dos direitos sociais dos empregados (BERG, 2016).

Ademais, além do salário-mínimo, a estipulação de uma jornada máxima de trabalho também tem um objetivo social, não apenas individual, dado que almeja a inserção de um maior número de trabalhadores para atender as demandas do mercado, distribuindo-se, assim, a renda

---

<sup>45</sup> Antes cada estado brasileiro poderia instituir o valor mínimo do salário, entretanto, em 1984, o Estado brasileiro instituiu o salário-mínimo na esfera federal.

(SIGNES, 2017).

Na contramão desses instrumentos de proteção as garantias sociais do empregado e da sociedade, a nova lógica produtiva passa a sujeitar os indivíduos a um contrato violador de direitos (FERIATO; SILVA, 2020).

Acontece que as empresas disponibilizam contratos com regras fixas, de adesão, submetendo-os a uma infinidade de trabalhadores, possibilitando a sobrevivência<sup>46</sup> apenas daqueles que aceitarem os termos impostos (MARTINS; ALMEIDA, 2019).

Em outras palavras, no contexto atual, o trabalhador está sendo forçado a praticar determinadas condutas, sujeitando-se à exploração, pois não encontra outro tipo de trabalho (BIANCHI, 2019).

Não há espaço para o desenvolvimento da personalidade, os indivíduos sujeitam-se às diretrizes empresariais. Inclusive, algumas plataformas virtuais, como a Uber, reservam-se no direito de alterar os contratos a qualquer momento, oferecendo subsídios iniciais para atrair consumidores e prestadores de serviço, apenas para se estabelecerem no mercado (OIT, 2020).

Após a consolidação da empresa no mercado, elas alteram a tarifa, independentemente do aceite<sup>47</sup> dos trabalhadores que, muitas vezes, demoram alguns dias para notarem a diferença (CARELLI, 2017).

Ademais, contribuindo ainda mais para a exploração e despersonalização dos trabalhadores, as empresas ainda disponibilizam ferramentas de avaliação aos consumidores, permitindo que eles avaliem a qualidade do serviço, sem precisar justificar qual o critério adotado, havendo claro empoderamento dos consumidores sobre o contratado (CHOUDARY, 2018).

Esses consumidores, ao terem que avaliar o serviço prestado, por vezes, descontam sua frustração com a própria plataforma virtual nos trabalhadores, atribuindo-lhes, injustamente, uma qualificação ruim (STEFANO, 2016).

O sistema de notas e o contrato de adesão, unidos no mesmo sistema, inserem o trabalhador em condição análoga ao sistema feudal, pois, naquela época, forneciam-se as terras para o cultivo, sendo o trabalhador livre para cultivá-las da forma e maneira desejada, desde que atingisse as metas previamente estabelecidas<sup>48</sup> (CARELLI, 2017).

---

<sup>46</sup> A empresa oferece aos trabalhadores uma “oportunidade de trabalho que lhes permita, quando muito, a sobrevivência, mas não uma vida digna” (RODRIGUES, 2017. p. 211).

<sup>47</sup> Em verdade, o aceite ocorre de forma mascarada, perguntando-se, no momento da prestação de serviço, se o trabalhador aceita os novos termos de uso. Ou seja, não é algo transparente.

<sup>48</sup> As metas traduzem-se pela necessidade de manter uma boa nota, sob pena do trabalhador ser descredenciado da plataforma, nos termos de serviço que previamente aceitou.

De forma ainda mais agressiva à personalidade do trabalhador, possibilitando-se que a plataforma e o consumidor ditem, livremente, todas as regras, surgem empresas, como a Amazon Turk, que possibilitam a rejeição de um serviço já executado, bastando que o consumidor, imotivadamente, alegue que o serviço não lhe foi satisfatório (SIGNES, 2017).

A insatisfação do consumidor é processada pelos algoritmos, de forma automatizada, não havendo espaço para o contraditório, ou seja, não é dada oportunidade para o trabalhador questionar a decisão.

Acontece que os algoritmos existem justamente para a automação do sistema, portanto, seguem uma lógica matemática, objetiva, não conseguem processar questões subjetivas, o que ocasiona, por vezes, leituras imprecisas sobre o serviço prestado.

Exemplificativamente, uma plataforma de transporte pode calcular, objetivamente, o tempo médio para o motorista chegar ao destino, mas, caso esse motorista se envolva em algum acidente, demorando para completar a tarefa, possivelmente será espontaneamente penalizado pelo algoritmo (CARELLI, 2017).

Novamente confrontando alguns dos posicionamentos erigidos anteriormente, ilustra-se que os algoritmos podem discriminar os deficientes físicos. Isso pois, seguindo o exemplo anterior, esse trabalhador pode precisar de um carro adaptado para executar o transporte, podendo demorar minutos a mais do que um trabalhador sem nenhuma debilidade física<sup>49</sup>.

Em resumo, um mercado totalmente livre pode impossibilitar que pessoas com determinadas incapacidades, físicas ou psíquicas, encontrem um bom emprego ou percebam boa renda (SEN, 2018).

Deixar o contrato ao crivo dos algoritmos, sem impor nenhum limite, permite a discriminação de todos os trabalhadores (TEIXAIRA; JACOBS, 2020), presos à lógica da produção.

Aqueles que passam pelo crivo dos algoritmos também não são livres, continuam vinculados aos termos aceitos no contrato de adesão, não existindo uma efetiva liberdade e, conseqüentemente, não existindo um espaço para o desenvolvimento da personalidade (CAMPOS, 2019).

Uma visão fria dos direitos da personalidade, atrelada ao ultraliberalismo, os consubstanciarium em instrumentos de desigualdade (GODOY, 2019) e, à vista disso, deve-se considerar que a liberdade precisa ser limitada em prol do bem-estar individual e social (SILVA; ALVÃO; CATTELAN, 2020).

---

<sup>49</sup> Na leitura objetiva do algoritmo, aquele que apresenta alguma debilidade física será um trabalhador pior, pois a subjetividade de sua condição física não será avaliada.



Identificadas as razões de empoderamento e exploração dos trabalhadores, a pesquisa passa a analisar a eficácia irradiante dos direitos fundamentais e humanos, dado que a eficácia horizontal desses instrumentos pode limitar, ao menos em tese, a liberdade contratual, resguardada a dignidade e os direitos da personalidade do trabalhador inserido no mundo virtual, na nuvem.

### **3 INSTRUMENTOS NORMATIVOS INTERNOS E EXTERNOS DE DIREITOS DA PERSONALIDADE FRENTE AO TRABALHO DIGITAL**

O presente capítulo aborda a eficácia horizontal dos direitos fundamentais e humanos, analisando a possibilidade desses direitos irradiarem efeitos em entes privados, fazendo com que um contrato de trabalho firmado respeite preceitos fundamentais.

Preliminarmente, distingue-se os direitos fundamentais dos humanos, conforme explica Ingo Wolfgang Sarlet (2009. p. 29)

O termos “direitos fundamentais” se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão “direitos humanos” guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional

Os direitos humanos, positivados no plano internacional, dirigem-se a todos os seres humanos, independentemente a qual Estado se vinculam, enquanto os direitos fundamentais, apesar de costumeiramente disporem sobre o mesmo objeto, atuam dentro da competência do Estado que os erigiu.

Apesar dos direitos humanos realizarem-se no plano internacional, com frequência são internalizados à legislação dos países signatários, passando a ser, também, direitos fundamentais (SILVA; ALVÃO; CATTELAN, 2020).

Em outras palavras, quando as regras do direito fundamental se aproximam, ou derivam de algum instrumento internacional de direitos humanos, aqueles consubstanciam-se no próprio direito humano (HUSEK, 2015).

Naturalmente, os países signatários de uma convenção internacional de direitos humanos, acabam amoldando suas normas internas para recepcionarem o compromisso firmado (ALVARENGA, 2019). Todavia, tecnicamente, mesmo que estabeleçam o mesmo objetivo, os instrumentos de direitos humanos e os de direitos fundamentais continuam sendo independentes.

Esses direitos humanos são considerados declarações éticas universais, responsáveis por

estabelecer os limites contratuais, preservando-se o valor ético inerente à condição humana (SEN, 2011), atuantes independentemente da natureza jurídica do contrato firmado (STEFANO, 2016).

O órgão pioneiro na internacionalização e universalização dos direitos humanos dos trabalhadores é a Organização Internacional do Trabalho (ALVARENGA, 2019), responsável por promover uma economia solidária (BORZAGA; SALVATORI; BODINI, 2017), concebendo-se, para tanto, o conceito de trabalho decente (MARTINS; PINHEIRO, 2020).

Esse organismo internacional foi criado em Paris, no ano de 1919, pelos países vencedores da Primeira Guerra Mundial, por meio do Tratado de Versalhes<sup>50</sup>, do qual o Brasil foi um dos países signatários (ALVARENGA, 2019).

Com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Direito do Trabalho passa a ser considerado uma ciência jurídica, enrijecendo-se a liberdade contratual dos indivíduos para amenizar os conflitos sociais<sup>51</sup>, combatendo a precarização oriunda da Revolução Industrial e o desemprego estrutural (BARROS; POZELLI, 2018).

De forma mais abrangente, o objetivo desse órgão era reconstruir a economia, fortemente abalada por conta da guerra, havendo uma massa de desempregados (CABEZAS; BUSTAMANTE, 2020), como os soldados que retornaram do conflito, muitas vezes carregando alguma debilidade física.

Neste cenário, a OIT atuava em duas frentes, promovendo o acesso ao próprio trabalho<sup>52</sup>, bem como, garantindo que as oportunidades de trabalho respeitassem a dignidade do trabalhador (TORRES, 2020).

Registra-se que, apesar da pesquisa tratar, especificamente, dos instrumentos humanos instituídos pela OIT, não se está reduzindo-a a este órgão, ocorre que, ainda hoje, é o mais desenvolvido na área trabalhista, assumindo papel central na proteção dos trabalhadores (ALVARENGA, 2019)

Essa proteção arquitetada no campo internacional internalizou-se, em grande maioria,

---

<sup>50</sup> Apesar da importância do Tratado de Versalhes para os direitos trabalhistas, deve-se consignar que seu principal objetivo era humilhar a Alemanha, conforme ensina Henry Kissinger: “o Tratado de Versalhes, chamado assim por ter sido assinado na Galeria dos Espelhos do Palácio de Versalhes. O local parecia inculcar humilhações desnecessárias. Cinquenta anos antes, Bismarck proclamara ali, sem tato algum, a unificação da Alemanha; agora, os vencedores faziam ali seu próprio insulto. Também o trabalho feito não era de molde a acalmar o clima internacional. Punitivo demais para a conciliação e por demais tolerante para impedir que a Alemanha se recuperasse, o tratado de Versalhes condenou as democracias exauridas à vigilância permanente e à necessidade de ações constantes contra uma Alemanha revisionista e irreconciliável” (KISSINGER, 1994, p. 212).

<sup>51</sup> A pesquisa já teve sérias críticas quanto ao enrijecimento contratual, dado que não respeita a vontade das partes envolvidas. Entretanto, em um cenário de exploração, os instrumentos normativos devem intervir, garantindo o exercício de efetiva liberdade.

<sup>52</sup> Defendido anteriormente como um instrumento social, indispensável ao desenvolvimento da personalidade.

no artigo 7º da Constituição Federal, passando a ser, também, um direito fundamental (SILVA; ALVÃO; CATTELAN, 2020).

Problematiza-se que a prática trabalhista condiciona a eficácia dessas normas, tanto de direitos humanos como de fundamentais, à classificação do trabalhador como um empregado, sob pena de não haver operacionalidade concreta (CHERRY, 2019).

Estabelece Rafaela Ribeiro Zauli Lessa e Daniela Muradas Reis (2017. p. 264):

Desde a década de 90, a Organização tem tomado diversas iniciativas no sentido de estimular as discussões sobre violações de Direitos Humanos por entes não estatais, consolidando suas recomendações nos chamados princípios-guia. Entretanto, apesar de todo o tratamento dado à questão, as obrigações de sujeitos não estatais estabelecidas na normativa internacional permanecem inaptas a gerarem, por si só, meios de coerção e sanções a tais atores. São ainda os Estados os encarregados de investigar e punir o ocasional descumprimento pelos empresários de suas obrigações acerca dos Direitos Humanos, sendo a sua atuação insuficiente.

Os instrumentos internacionais, da forma com que são redigidos, dificilmente possuem substrato normativo suficiente para gerir, por si só, uma relação concreta, funcionando precipuamente em uma base principiológica.

Diante dessa ausência de operacionalidade concreta dos direitos fundamentais nos contratos, sem o vínculo empregatício, alguns pesquisadores chegam a defender que a própria Constituição Federal os reservou aos empregados<sup>53</sup>. Por outro lado, os mesmos pesquisadores aceitam que os direitos humanos se dirigissem a todos os trabalhadores, independentemente da natureza do contrato (MARTINS; PINHEIRO, 2020).

Acontece que, ao considerar que os direitos fundamentais, assim como os humanos, asseguram um espaço para a promoção da dignidade (SARLEI, 2015), fundamento da República, seria, no mínimo precipitado, aceitar que o objetivo teleológico<sup>54</sup> da Constituição Federal seria proteger apenas aqueles que detivessem o vínculo empregatício.

Em outros termos, defende-se que os direitos fundamentais, instrumentos materiais resultantes da própria dignidade humana, irradiam efeitos em qualquer relação contratual, independentemente da natureza.

---

<sup>53</sup> Nessa perspectiva, autônomos e empregados são titulares desses direitos fundamentais, mas apenas o empregado é seu destinatário.

<sup>54</sup> Finalidade da norma no momento de sua concepção

De outra parte, os direitos humanos também irradiam efeitos em todas as relações, vinculando o Estado e os particulares, conforme leciona Flavia Piovesan (2013. p. 143):

(...) não será mais possível a sustentação da tese segundo a qual, com a ratificação, os tratados obrigam diretamente aos Estados, mas não geram direitos subjetivos para os particulares, enquanto não advém a referida intermediação legislativa. Vale dizer, torna-se possível a invocação imediata de tratados e convenções de direitos humanos, dos quais o Brasil seja signatário, sem a necessidade de edição de ato com força de lei, voltado à outorga de vigência interna aos acordos internacionais.

Está superado o entendimento de que os instrumentos internacionais não irradiam efeitos horizontais, uma vez que o próprio Estado, no exercício de seu poder soberano, os ratificaram.

Ainda para a autora, Flavia Piovesan, o estabelecimento de um contrato em flagrante violação dos direitos humanos, por decorrência da eficácia horizontal desses instrumentos internacionais, é inválido (PIOVESAN, 2013).

No cenário atual, essa invalidação do contrato afronta um dos objetivos da concepção do órgão responsável pela instituição desses direitos, a OIT, vez que além de se preocupar com as condições dignas do trabalho (TORRES, 2020), também atua no combate ao desemprego (CABEZAS; BUSTAMANTE, 2020).

Em resumo, defender-se-á que os instrumentos de direitos humanos não possuem, no contexto contemporâneo, autonomia suficiente para conduzir as relações trabalhistas ao atendimento de patamares dignos, resolvendo-se essa inabilidade pela invalidação do próprio contrato de trabalho.

Desprezar a mudança do contexto histórico, aplicando-se regras fundadas em outras circunstâncias, pode culminar em interferência desproporcional (SEN, 2011), garantindo-se uma série de proteções, mas nenhum trabalho, de fato, para usufruí-los.

Nesse passo, quando a pesquisa analisar a ausência de irradiação de efeitos, deve-se entender como aqueles capazes de direcionarem o contrato de trabalho, ao atendimento de patamares dignos. Se o direito apenas confrontar a nova realidade, simplesmente negando-a, não irá persistir (BABOIN, 2017).

No novo contexto globalizado, há de se considerar que os direitos humanos, apesar de universais, não são compreendidos da mesma forma em todos os países. Exemplificativamente,

no ano de 2011, havia aproximadamente cinco vezes mais pessoas submetidas à extrema pobreza na Índia, quando comparada ao Brasil (DATABANK, 2011).

Dedutivamente, caso um país subdesenvolvido se comprometa a operacionalizar os mesmos direitos erigidos por países mais desenvolvidos, possivelmente, receberá incentivos para não respeitar o tratado internacional quando, na prática, seu respeito for mais prejudicial do que seu acatamento (SANTOS, 2010).

Se a Índia tiver que elevar as condições contratuais para atender os mesmos patamares de dignidade estabelecidos no Brasil, poderia encontrar fortes incentivos para não respeitar o tratado, ao vislumbrar uma diminuição dos postos de trabalho<sup>55</sup>.

Nessa linha de raciocínio, já lecionava Zygmunt Bauman (1999. p. 113):

O lado cuja gama de opções comportamentais é mais amplo introduz o elemento de incerteza na situação vivida pelo outro lado, o qual, enfrentando uma liberdade de opção muito menor ou nenhuma opção em absoluto, não pode revidar. A dimensão global das opções dos investidores, quando comparada aos limites estritamente locais de opção do fornecedor de mão de obra, garante essa assimetria, que por sua vez é subjacente à dominação dos primeiros sobre o segundo.

Por conta da globalização, os investidores podem remanejar suas vagas de trabalho para países menos desenvolvidos, nos quais a taxa de desemprego é grande, utilizando-se desse cenário para explorá-los.

Fatidicamente, contando com poucas opções, os trabalhadores de países com menor custo de vida acabam ficando contentes com o trabalho on-line, pois, ao prestarem serviços para empresas estabelecidas em local onde o custo de vida é maior, acabam recebendo maior remuneração do que aquela praticada em sua região (BERG; HARMON; RANI; SILBERMAN, 2018).

Nessa perspectiva, imperioso se conceber instrumentos compatíveis com as necessidades de cada Estado, principalmente ao considerar que a nova ordem econômica se desenvolve em cenário globalizado, possibilitando que as vagas de trabalho sejam distribuídas para qualquer região do mundo (AGUIAR, 2018).

Por decorrência da globalização, tarefas podem ser executadas em ambiente totalmente

---

<sup>55</sup> O desenvolvimento social de um país é algo lento, exige-se uma série de políticas públicas. Na prática, não pode ser sumariamente imposto. Exemplificativamente, não haveria como um país estabelecer o direito à seguridade social sem antes prever a fonte de custeio.

on-line, instituindo-se uma competição em âmbito global pelos serviços. Tal competição não se dá apenas entre os trabalhadores, direciona-se ao próprios Estados e suas leis trabalhistas, tendo em vista que os países mais protetivos “estariam, automaticamente, fora do leilão” (SIGNES, 2017. p.31).

Essa concorrência entre as nações é matéria de pauta da OIT, ao impedir que um país flexibilize e/ou desregulamente suas normas em busca de maiores investimentos, pois isso acabaria criando cenário propício para a precarização (CARELLI, 2017).

Em verdade, a OIT se preocupa com a concorrência entre as nações desde 1919, época em que as empresas tinham que se instalar fisicamente no país. Hoje, esse cenário mudou e a manutenção de todas as proteções pode ser mais prejudicial do que a flexibilização, ainda mais ao considerar que os Estados, entes soberanos, não são formalmente obrigados a serem signatários de um tratado internacional.

É preciso haver um diálogo transparente entre os países, impedindo que as empresas fujam das regulamentações locais ao realocarem vagas de trabalho para países menos protetivos (ERNST, MEROLA, SAMAAN, 2018).

Enquanto os países não criam instrumentos compatíveis com suas necessidades particulares, responsáveis por resguardar a dignidade e os direitos da personalidade dos trabalhadores, analisa-se a eficácia dos instrumentos internacionais e nacionais.

### 3.1 EFICÁCIA IRRADIANTE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Neste subcapítulo, analisa-se a eficácia irradiante dos direitos fundamentais, especificamente nas relações particulares, com o objetivo de verificar se, no cenário atual, seriam, por si sós, suficientes para protegerem os direitos da personalidade dos trabalhadores, na nova ordem econômica.

As normas infraconstitucionais do ordenamento jurídico brasileiro se instituíram de forma a adotar o vínculo empregatício, como condição de acesso aos direitos fundamentais do trabalhador (MARTINS; PINHEIRO, 2020).

Acontece que, os trabalhadores imergidos no mundo virtual, estão sendo considerados pequenos empreendedores, atraindo, à vista disso, a mesma legislação aplicada entre as empresas (SIGNES, 2017).

Em outros termos, defende-se que esses trabalhadores se encontram excluídos das proteções trabalhistas, sendo excluídos, inclusive, das proteções fundamentais<sup>56</sup> (STEFANO, 2016), responsáveis por defender os direitos da personalidade (FERIATO; SILVA, 2020).

Essa exclusão não deve ser automática, dado que a mera utilização de uma ferramenta virtual, por si só, não é capaz de alterar a natureza jurídica do contrato de trabalho e, assim sendo, quando presentes os requisitos do vínculo empregatício, as regras e princípios, a ele inerentes, devem incidir na relação (AGUIAR, 2018).

O reconhecimento da relação de emprego, portanto, resolveria os principais problemas do trabalho digital (BERG, 2016), dado que os autônomos, aparentemente, fogem das proteções fundamentais (STEFANO, 2016).

Com o reconhecimento da relação empregatícia, o empregado acha-se como principal objeto de tutela da legislação trabalhista, estando presumidamente em situação de desigualdade e, portanto, tem o seu contrato averiguado sob o manto do princípio da proteção (DELGADO, 2019).

De outra sorte, como exposto, a maioria dos trabalhadores que laboram por intermédio de aplicativos virtuais, vias de fato, realmente não preenchem os requisitos tradicionais do vínculo empregatício, sendo regido pela legislação civilista que não operacionalizou os direitos fundamentais para a categoria de trabalhadores autônomos<sup>57</sup>.

Mesmo que se reconheça a horizontalização dos direitos fundamentais nas relações regidas pela legislação civilista, interpretando-se o ordenamento jurídico de forma unitária (TARTUCE, 2018), na prática processual, não seria possível postular a aplicação dos direitos fundamentais autonomamente.

Tal dificuldade decorre, preponderantemente, da inespecificidade do Código Civil para reger questões trabalhistas. Desde o Tratado de Versalhes, em 1919, o Direito do Trabalho consagrou-se como uma ciência jurídica, apartando-se do Código Civil (SCABIN, 2015), justamente para atender os anseios dessa classe.

Conforme ensina Evaristo de Moraes Filho (1960. p. 69):

O direito do trabalho é um produto título do século XIX. Somente nesse século surgiram as condições sociais que tornariam possível o aparecimento do direito do trabalho, como um ramo novo e comum ciência jurídica, com

---

<sup>56</sup> Nos termos do autor: “*they might find themselves also excluded from regulation protecting fundamental principles and rights at work*” (STEFANO, 2016. p. 11).

<sup>57</sup> Para a legislação civilista, aqueles que trabalham sob sua supervisão, os autônomos, não são destinatários dos mesmos direitos fundamentais que os empregados.



características próprias e autonomia doutrinária

Importante reconhecer que o Direito do Trabalho também é uma ciência, capaz, como tal, de construir normas voltadas, especificamente, para atender as necessidades das relações de trabalho, seja qual for a sua natureza.

Difícilmente a legislação civilista terá substrato normativo e principiológico suficiente para reger, com excelência, as relações trabalhistas. Exemplificativamente, até seria possível utilizar o artigo 927 do Código Civil para, diante da violação de um direito fundamental e/ou humano, requerer uma indenização (MENEZES, GONÇALVES, 2012).

Como já delimitado, a problemática da pesquisa não se dissipa apenas pela existência de um ordenamento jurídico reparador<sup>58</sup>, mas busca instrumentos aptos ao direcionamento do contrato de trabalho a condições dignas, aptas ao desenvolvimento da personalidade.

Não se sustenta que o ordenamento civilista não sofre influência dos direitos fundamentais e humanos, pelo contrário, tais instrumentos são normas materiais sustentadas pela própria dignidade, fundamento da República, e, como tal, influenciam todo o ordenamento, só que em diferentes proporções.

Nessa mesma perspectiva, demonstrando que tanto a legislação trabalhista como a civilista preocupam-se com a dignidade, mas em diferentes medidas, ensina Leda Maria Messias da Silva (2008. p. 8):

Se na esfera cível esta preocupação é cada vez mais destacada (o próprio artigo 421 do Código Civil, afirma que a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato), como deixar de aplicar-se com todas as suas letras, muito mais ainda, ao contrato de trabalho, tais conclusões, bem como, a fim de assegurar que de fato na prática assim o será, deve-se aplicar o Princípio da Proteção, já que por natureza, tem-se uma relação na qual normalmente um é economicamente mais forte que o outro.

Na perspectiva da autora Leda Maria Messias da Silva, se o direito civil e o direito ao meio ambiente devem ser protetivos, evidentemente que o direito do trabalho deve ser ainda mais protetivo, pois esse é o comando principiológico da ciência do trabalho.

---

<sup>58</sup> “Para que a autonomia seja verdadeiramente atingida, ela carece de restrições sobretudo de modo preventivo, a fim de que a liberdade de configuração de um contrato seja estendida faticamente às partes que não gozam de poder em uma relação contratual” (DUQUE, 2019. p. 137).

Não se pode deixar de considerar que “um conflito entre privados sobre direitos e deveres ligados a normas de conduta do direito civil influenciadas pelos direitos fundamentais permanece material e processualmente um conflito jurídico civil” (DUQUE, 2019.p. 73). Não à toa, o direito civil, nos termos do artigo 82 da CLT, sempre foi aplicado, tão somente, de forma subsidiária (COLNAGO, 2018).

Em resumo, o fenômeno da Constitucionalização e, conseqüente, interpretação do direito civilista à luz da dignidade, pedra angular de todo sistema jurídico brasileiro (CORREIA; CAPUCHO; FIGUEIREDO, 2019), possivelmente ainda seria insuficiente para reger as relações trabalhistas que, devido a sua complexidade, prescindem de uma ciência jurídica própria, autônoma, como o Direito do Trabalho<sup>59</sup>.

Os novos conflitos trabalhistas têm sido lançados para a competência do juízo estadual, regido pela legislação civilista, conforme jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, responsável por delimitar as competências dos demais órgãos jurisdicionais<sup>60</sup>:

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. 1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. 2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. 3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma. 4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. 5. Conflito conhecido para declarar

---

<sup>59</sup> Claudio Luiz Bueno de Godoy (2019. p. 12) ensina que o “próprio Código Civil brasileiro, no seu art. 11, não se furtou a assentar que os direitos da personalidade, além de intransmissíveis e irrenunciáveis, não podem sofrer limitação voluntária, assim que senão aquelas legais”. Todavia, essa limitação voluntária se opera nos termos regidos pelas não da própria legislação civilista, sendo demasiadamente permissiva e, portanto, falhando na proteção dos direitos da personalidade dos trabalhadores remotos.

<sup>60</sup> Discute-se apenas as cláusulas contratuais.

competente a Justiça Estadual. (STJ - CC: 164544 MG 2019/0079952-0, Relator: Ministro MOURA RIBEIRO, Data de Julgamento: 28/08/2019, S2 - SEGUNDA SEÇÃO, Data de Publicação: DJe 04/09/2019)

Sem delongas, o que se está enfrentando, especificamente, é a inabilidade do Código Civil, mesmo conduzido à luz dos direitos basilares da República, de conduzir as relações trabalhistas<sup>61</sup>, conforme explica Verissa Coelho Cabral Pieroni (2019. p. 138):

Estamos diante do seguinte cenário: trabalhador com vínculo empregatício, amparado pelo Direito do Trabalho e todas as suas garantias x trabalhadores autônomos, sem vínculo empregatício, amparados pelo Direito Civil e com suas garantias estritamente contratuais.

Ocorre que o conteúdo normativo dos direitos fundamentais “carecem de preenchimento preciso para o seu emprego no caso concreto, razão pela qual necessitam inegavelmente da intermediação de normas infraconstitucionais para o seu estabelecimento”<sup>62</sup> (DUQUE, 2019. p. 29-30).

Além disso, antes de operacionalizar um direito fundamental, o Estado precisa determinar quais são as hipóteses de cabimento, qual a fonte de custeio e qual a consequência do ato praticado em desconformidade com o exposto, conforme leciona Ana Paula de Barcellos (2020. p. 36):

Embora as normas gerais de enunciação de direitos fundamentais sejam importantíssimas, depois de sua edição haverá sempre a necessidade de uma diversidade de outras normas, programas, atos administrativos, atos concretos para que algo comece efetivamente a acontecer no mundo real

---

<sup>61</sup> Defender que a eficácia irradiante dos direitos fundamentais no Código Civil seria suficiente para regulamentar as relações trabalhistas, seria um desrespeito com a história, um desrespeito com as lutas travadas para elevar o Direito do Trabalho ao patamar de ciência.

<sup>62</sup> Reforçando-se, a legislação civilista não possui substrato normativo (norma infraconstitucional) suficiente para reger as relações de trabalho. Elucida-se que não se está fazendo uma análise quantitativa, mas qualitativa das normas civis.

Sem regulamentação infraconstitucional, os direitos fundamentais encontram dificuldade de produzir efeitos nas relações privadas. Cabe ao Estado definir de qual forma operam-se esses efeitos.

Em suma, considera-se que alguns direitos fundamentais possuem eficácia limitada, sendo raros “os casos a partir dos quais a literalidade de um direito fundamental aponta expressamente para uma possibilidade de eficácia horizontal” (DUQUE, 2019. p. 12).

O adicional de penosidade, por exemplo, por não existir uma norma infraconstitucional delimitando o que se entende por trabalho penoso, nem definindo qual o valor desse adicional, ele acaba não tendo eficácia. Na prática, esse direito só pode ser alcançado por meio de acordo individual ou convenção coletiva<sup>63</sup>.

Ademais, justamente pela possibilidade do adicional ser estipulado por meio de contrato individual ou coletivo, tecnicamente, a jurisprudência entende que não seria possível impetrar um mandado de injunção, dado que, apesar da dificuldade de acesso ao direito fundamental, existem meios para garantir sua fruição, consoante decisão do ministro Gilmar Mendes, relator nos autos abaixo citados:

Decisão: Trata-se de mandado de injunção coletivo, impetrado pelo Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Água, Esgoto e Saneamento Básico de Maringá e Região Noroeste do Paraná (SINDAEN), em que se alega omissão na edição de lei prevista no artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal, especificamente em relação ao adicional de penosidade a ser conferido aos leituristas, isto é, os trabalhadores responsáveis por verificar o gasto mensal de cada unidade consumidora de água e esgoto, e emitir a fatura de cobrança conforme os dados colhidos. Instado a se manifestar, o Presidente do Senado Federal opinou pelo não conhecimento da impetração, tendo em vista a não configuração de omissão legislativa, diante da existência de projetos de lei sobre o assunto em trâmite no Congresso Nacional (eDOC 13). A Presidência da República, por intermédio da Advocacia-Geral da União, posicionou-se no mesmo sentido (eDOC 9). A Companhia de Saneamento do Paraná (SANEPAR) acolheu a fundamentação de ausência de omissão legislativa, bem como apontou a existência de Acordo Coletivo do Trabalho, no qual há cláusulas que preveem o adicional de penosidade para certos empregados, nos quais se incluem os leituristas (eDOC 18). É o breve relatório. Decido. O mandado de injunção deve ter por objeto o não cumprimento de dever constitucional de legislar que, de alguma forma, afeta direitos constitucionalmente assegurados (falta de norma regulamentadora que torne inviável o exercício de direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à soberania e à cidadania). Para que o mandado de injunção seja cabível, é imprescindível que se demonstre o preenchimento dos seguintes requisitos: a titularidade do direito e a comprovação da inviabilidade de

---

<sup>63</sup> Em outros termos, os indivíduos não estão vinculados ao atendimento desse direito fundamental que pode ou não ser exercido, ao arbítrio das partes.

exercê-lo em virtude da omissão do órgão legiferante. Nesse sentido, é o entendimento do Supremo Tribunal: II. A existência de um direito ou liberdade constitucional, ou de uma prerrogativa inerente a nacionalidade, a soberania ou a cidadania, cujo exercício esteja inviabilizado pela ausência de norma infraconstitucional regulamentadora, constitui pressuposto do mandado de injunção. III. Somente tem legitimidade ativa para a ação o titular do direito ou liberdade constitucional, ou de prerrogativa inerente a nacionalidade, a soberania e a cidadania, cujo exercício esteja inviabilizado pela ausência da norma infraconstitucional regulamentadora. IV. Inocorrência, no caso, do pressuposto de inviabilização de exercício de prerrogativa constitucional. V. Agravo regimental improvido. (MI-AgR 375, Rel. Min. Carlos Velloso, Plenário, DJ 15.5.1992) (Grifei). Na espécie, foi acostado aos autos, pela SANEPAR, acordo coletivo com vigência até 28 de fevereiro de 2015 (eDOC 22), no qual há, na cláusula oitava, a previsão do adicional de penosidade, no percentual de 10 %, para os empregados que exerçam exclusivamente atividades de leitura de medidores, de monitores de campo, de atendimento 115 e aos atendentes de serviços comerciais que realizam exclusivamente atividades de atendimento personalizado. Verifica-se, portanto, que os leituristas da SANEPAR que pleiteiam o adicional de penosidade na presente impetração são beneficiados com adicional de penosidade previsto no acordo coletivo de trabalho, motivo pelo qual não há direito subjetivo violado ante a omissão legislativa. Nessa linha de entendimento, cito os seguintes julgados: AGRAVO REGIMENTAL NO MANDADO DE INJUNÇÃO. APOSENTADORIA ESPECIAL. ART. 40, § 4º, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. PRESSUPOSTOS DE CABIMENTO. 1. Constituem pressupostos de cabimento do mandado de injunção a demonstração pela impetrante de que preenche os requisitos para a aposentadoria especial e a impossibilidade de usufruí-la pela ausência da norma regulamentadora do art. 40, § 4º, da Constituição da República. Precedentes. 2. Agravo regimental ao qual se nega provimento. (MI 5.332 AgR, Rel. Min. Cármen Lúcia, Plenário, DJe 2.12.2013) Agravo regimental em mandado de injunção. Pedido de conversão do tempo de serviço. Ausência de previsão constitucional. Recurso provido. 1. O mandado de injunção volta-se à colmatagem de lacuna legislativa capaz de inviabilizar o gozo de direitos e liberdades constitucionalmente assegurados, bem assim de prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania (art. 5º, LXXI, CF/1988). 2. É imprescindível, para o exame do writ, a presença de dois pressupostos sucessivos: i) a verificação da omissão legislativa e ii) a efetiva inviabilidade do gozo de direito, faculdade ou prerrogativa consagrados constitucionalmente em razão do citado vácuo normativo. (...) 5. Agravo regimental provido para julgar improcedente o mandado de injunção. (MI 2.123 AgR, Rel. Marco Aurélio, Rel. p/ Acórdão: Min. Dias Toffoli, Plenário, DJe 31.7.2013) Ante o exposto, dada a manifesta inviabilidade da via eleita, nego seguimento ao mandado de injunção (art. 21, § 1º, do RISTF), prejudicado o pedido de antecipação de tutela. Publique-se. Int. Brasília, 12 de fevereiro de 2015. Ministro Gilmar Mendes Relator Documento assinado digitalmente (STF - MI: 3437 DF, Relator: Min. GILMAR MENDES, Data de Julgamento: 12/02/2015, Data de Publicação: DJe-031 DIVULG 13/02/2015 PUBLIC 18/02/2015)

Dedutivamente, considerando que o acordo individual e/ou coletivo são suficientes para garantir a eficácia do adicional de periculosidade, um direito fundamental, pode-se argumentar

que, via de regra, o empregado não é destinatário desse direito, pois, se assim fosse, caberia somente a ele, unilateralmente, decidir se irá, ou não, exercer o seu direito<sup>64</sup>.

Reforça-se o posicionamento de que todas as pessoas são titulares dos direitos fundamentais, mas que nem todas são seus destinatários. Coloca-se em voga, quais seriam os direitos fundamentais dirigidos aos trabalhadores avulsos, dado que, por determinação legal, artigo 7º, XXXIV, da Constituição Federal, possuem igualdade de direito com aqueles que detêm o vínculo empregatício.

O aludido artigo constitucional é claro ao estabelecer “a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso” (BRASIL, 1988), entretanto, esse trabalhador não trabalha nas mesmas condições que os empregados.

Por conta das características próprias desse trabalhador, a jurisprudência pacífica do Tribunal Superior do Trabalho entende que os trabalhadores avulsos não são considerados destinatários de férias dobradas, assim com o seriam os empregados, nos termos expostos no artigo 137 da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme jurisprudência:

RECURSO DE REVISTA. TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO. FÉRIAS. DOBRA 1. A iterativa, notória e atual jurisprudência do TST firmou entendimento no sentido de que não se aplicam ao trabalhador portuário avulso as disposições da CLT acerca do pagamento em dobro de férias não gozadas ou adimplidas regularmente. 2. Recurso de revista do Primeiro e Oitavo Reclamados de que se conhece e a que se dá provimento, no aspecto [...] (TST - RR: 1709006120095090022, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 10/05/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/05/2017)

Consigna-se que a pesquisa não condena esse tratamento desuniforme, pelo contrário, pois defende que regras universalizantes acabam impedindo o desenvolvimento da personalidade daqueles atingidos de forma desproporcional.

Em outros termos, defende-se que nem todos os direitos fundamentais precisam ser indisponíveis para todos os indivíduos, que podem, à luz dos direitos da personalidade, sofrerem limitações voluntárias, desde que respeitado o valor ético inerente à condição humana (GODOY, 2019).

Ilustrativamente, em relação ao mencionado adicional de penosidade, a pesquisa já estabeleceu que o trabalho digital tem sido cada vez menos árduo (BERG, 2016) e, à vista disso,

---

<sup>64</sup> Como visto, o direito fundamental está condicionado à vontade das partes, um direito exercido por meio da concordância bilateral, não vinculando, horizontalmente, os particulares.

o trabalhador não seria destinatário do aludido adicional<sup>65</sup>, reservado só para aqueles que trabalham em condição penosa.

Neste cenário, torna-se elementar a diferenciação entre empregados e autônomos, dado que são classes de trabalhadores com necessidades diferentes e a universalização das normas violaria os direitos da personalidade, principalmente das minorias, dado que a universalização de uma norma, ordinariamente, toma como base a condição fática da maioria daqueles que serão, por ela, regidos.

Os indivíduos não possuem desejos universais e, à vista daquilo que os particularizam, podem restringir o exercício do seu direito fundamental para ativar-se em contratos que, livremente, desejam (DUQUE, 2019).

Nessa perspectiva, mesmo o empregado que tem o seu contrato analisado sob o manto da proteção (DELGADO, 2019), pode restringir seu direito fundamental as férias e ao adicional de um terço, quando faltar, injustificadamente, por mais de trinta e duas vezes, durante o período aquisitivo<sup>66</sup>.

No contexto apresentado e adotando-se os termos defendidos pela professora doutora Leda Maria Messias da Silva<sup>67</sup>, mas de forma inversa, se o próprio empregado, reconhecidamente hipossuficiente, pode restringir o exercício de seus direitos fundamentais, evidentemente que o autônomo, regido pela legislação civilista, pode fazê-lo muito mais ainda, na medida que fatidicamente possui maior autonomia contratual.

Assim como se violaria os direitos da personalidade dos autônomos, ao restringir desmedidamente sua liberdade contratual, também se feriria esses direitos dos empregados, ao não restringir essa liberdade, pois poderiam se sujeitar à exploração<sup>68</sup>.

Em suma, à luz dos direitos da personalidade, as escolhas do empregado rogam por maior proteção para serem legítimas, enquanto as escolhas dos autônomos necessitam de maior liberdade, pois dotados de maior poder negocial.

---

<sup>65</sup> Continua sendo titular do direito fundamental, entretanto, sua situação fática não o torna destinatário desta proteção.

<sup>66</sup> Mesmo considerando que ele descansou durante suas faltas injustificadas, há de se consignar que o artigo 7º, inciso, XVII, da CF também resguarda o direito ao adicional de um terço sobre o salário, valor que não será devido, impedindo-se o exercício desse direito fundamental, nos termos do artigo 130 da CLT.

<sup>67</sup> Nos termos expostos anteriormente: “Se na esfera cível esta preocupação é cada vez mais destacada (o próprio artigo 421 do Código Civil, afirma que a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato), como deixar de aplicar-se com todas as suas letras, muito mais ainda, ao contrato de trabalho, tais conclusões, bem como, a fim de assegurar que de fato na prática assim o será, deve-se aplicar o Princípio da Proteção, já que por natureza, tem-se uma relação na qual normalmente um é economicamente mais forte que o outro” (SILVA, 2008. p. 8)

<sup>68</sup> Isso pois, a maioria das vezes em que o Estado recuou em suas regulamentações, principalmente em relação ao trabalho, atendendo anseios neoliberais, o homem acabou sendo explorado (SILVA; ALVÃO, 2020).

Justamente por reconhecerem a desigualdade entre as partes, os instrumentos normativos contidos na legislação trabalhista garantiram a eficácia horizontal de quase todos os direitos fundamentais contidos, preponderantemente, no artigo 7º da Constituição Federal (MARTINS; PINHEIRO, 2020).

Cabe ao Estado, por meio do poder legislativo, permitir certas flexibilizações, na medida do poderio contratual das partes, intervindo, portanto, apenas quando observar que as disposições contratuais desrespeitem o valor ético inerente à condição humana (ANDRADE, 2017), desrespeitando, conseqüentemente, os direitos fundamentais.

Compete ao Estado fornecer instrumentos normativos que garantam a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, principalmente quando algumas das partes estiverem em situação de desigualdade (DUQUE, 2019).

Dedutivamente, pelo contexto consignado neste capítulo e no anterior, defende-se que, atualmente, o Estado brasileiro está falhando na sua obrigação de possibilitar que, aqueles trabalhadores inseridos no mundo digital exerçam seus direitos fundamentais.

Isso porque a legislação à qual se sujeitam, civilista, não possibilita a eficácia concreta dos direitos fundamentais, retirando-se o direito ao desenvolvimento da personalidade, pois a ausência do exercício dos direitos fundamentais não se dá pela escolha do trabalhador, mas por uma escolha do mercado de trabalho ao qual se envolve, fruto da quarta revolução digital.

O Estado, por meio do legislativo, precisa criar instrumentos normativos de proteção, sem ser demasiadamente rígido, proporcional ao empoderamento proveniente do desenvolvimento tecnológico, assim como não pode ser complacente com a ausência de condições para se usufruir dos direitos fundamentais (MOREIRA, 2018).

Analisar-se-á, a seguir, os instrumentos de direitos humanos dos trabalhadores, preferencialmente aqueles que, além de humanos, também são fundamentais, possibilitando-se questionar sua eficácia sob dois ângulos, interno e externo.

### 3.2 EFICÁCIA IRRADIANTE DOS INSTRUMENTOS DE DIREITOS HUMANOS

Identificado a inabilidade dos direitos fundamentais irradiarem efeitos em algumas circunstâncias, avalia-se a eficácia horizontal dos direitos humanos, especialmente aqueles que além de humanos, também são direitos fundamentais, dado que a existência de instrumentos internos e externos que resguardam o mesmo objeto, ao menos em tese, possuem maior



substrato normativo para irradiar efeitos concretos.

Identificada a inabilidade dos direitos fundamentais, por si sós, irradiarem efeitos nos contratos de trabalho, avalia-se a eficácia horizontal dos direitos humanos, alguns deles também fundamentais, considerando a existência de instrumentos internos e externos que resguardam o mesmo objeto e que, ao menos em tese, possuem maior substrato normativo para produzirem efeitos concretos.

A maioria dos direitos humanos dos trabalhadores foram internalizados no artigo 7º da Constituição Federal, passando a ser, também, um direito fundamental (SILVA; ALVÃO; CATTELAN, 2020).

No subcapítulo anterior, demonstrou-se a dificuldade de se reconhecer a eficácia irradiante dos direitos fundamentais, principalmente na legislação civilista que não possui substrato normativo e principiológico o suficiente para reger as relações trabalhistas.

Todavia, quanto aos instrumentos internacionais de direitos humanos, não há dúvidas quanto sua abrangência, devendo ser resguardados a todos os trabalhadores, independentemente da espécie de trabalho ao qual se vinculem (MARTINS; PINHEIRO, 2020).

Sob essa perspectiva, ensina Flavia Piovesan (2013. p. 143):

[...] não será mais possível a sustentação da tese segundo a qual, com a ratificação, os tratados obrigam diretamente aos Estados, mas não geram direitos subjetivos para os particulares, enquanto não advém a referida intermediação legislativa. Vale dizer, torna-se possível a invocação imediata de tratados e convenções de direitos humanos, dos quais o Brasil seja signatário, sem a necessidade de edição de ato com força de lei, voltado à outorga de vigência interna aos acordos internacionais

A autora prossegue afirmando que “cabe ao Poder Judiciário declarar inválida e antijurídica conduta violadora de tratado internacional” (PIOVESAN, 2013. P. 144), conduta que, na perspectiva defendida nesta pesquisa, não será aprovada.

Entende-se razoável, no cenário moderno, não se conformar tão somente com a invalidação do contrato violador de direitos humanos. Isso porque, como exposto, tal resolução acabaria migrando as vagas de trabalho para países menos protetivos<sup>69</sup>.

Os instrumentos de direitos humanos precisam ser reanalisados, em uma perspectiva

---

<sup>69</sup> As proteções trabalhistas, alicerçadas pela dignidade do trabalhador, são frutos de contextos históricos, regionais ou políticos. Exemplificativamente, um país pode ser menos protetivo pelo simples fato de não ser signatário do mesmo instrumento de direitos humanos.

global dos direitos, uniformizando-se as proteções dos trabalhadores virtuais, de forma quantitativa e qualitativa<sup>70</sup>.

Exemplificativamente, traz-se à baía, a Convenção 111 da OIT, instrumento de direitos humanos encarregado de combater todas as formas de discriminação, promovendo a igualdade de oportunidades entre os trabalhadores (ZAINAGHI, 2018).

Esse instrumento internacional, por encontrar alicerce no artigo 7º, XXX, XXXI, e XXXIII da Constituição Federal (FELICIANO; PASQUALETO, 2019), também é considerado um direito fundamental.

Acontece que, mesmo na presença desses dois instrumentos, de âmbito interno e externo, com o mesmo objetivo, qual seja, a não-discriminação, não se vislumbra literalidade o suficiente para conduzir as condições de trabalho a patamares dignos, apenas serviriam para invalidar o contrato.

Ilustrativamente, em relação aos motoristas da Uber, por exemplo, a plataforma permite que os consumidores, por meio de um sistema de notas, realizem escolhas discriminatórias, especialmente contra as pessoas negras<sup>71</sup> (LEME, 2017).

Caso essa relação fosse regida pela legislação trabalhista, não civilista, ela contaria com uma base principiológica voltada ao trabalhador, protegendo-se, inclusive, a continuidade do vínculo empregatício<sup>72</sup> (MELLO, 2018).

De outra sorte, considerando que, na prática, a relação estabelecida será regida pela legislação civilista, mais reparadora, deduz-se que os efeitos não serão suficientes para garantir a manutenção do trabalho.

Ademais, mesmo que se considere inválida a cláusula que submete o trabalhador ao sistema de notas, ainda assim, ele poderá ser descredenciado, sem existir, no Direito Civil, instrumentos normativos focados na manutenção do trabalho, um instrumento social indispensável aos direitos da personalidade.

Enquanto não há instrumentos capazes de regulamentar, com excelência, as relações digitais, as pessoas com necessidades especiais<sup>73</sup> podem encontrar dificuldade de terem de adentrar no mercado de trabalho, tendo em vista que também não há norma que exija a contratação de deficientes autônomos<sup>74</sup>.

---

<sup>70</sup> Estabelecendo-se a mesma quantidade de proteção que será exercida em moldes similares.

<sup>71</sup> As pessoas afrodescendentes regularmente são avaliadas com notas menores do que aquelas de outras etnias.

<sup>72</sup> Princípio da continuidade da relação de emprego.

<sup>73</sup> Outro grupo ordinariamente alvo de discriminação.

<sup>74</sup> No caso dos empregados, o instrumento infraconstitucional, Lei 8213/91, estabelece uma cota para pessoas com necessidades especiais, com base no número de funcionário contratados pela empresa, variando de dois a cinco por cento dos cargos.

O Direito do Trabalho, com fundamento nos direitos fundamentais e humanos, sempre protegeu as pessoas com necessidades especiais, considerando, ainda, que sua hipossuficiência é ainda maior do que a do tradicional empregado e, por conta disso, tem o seu contrato de trabalho analisado de forma ainda mais rígida, tolhendo-lhe a autonomia contratual para garantir-lhes efetiva liberdade.

Nessa conjuntura, a jurisprudência:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PROTEÇÃO JURÍDICA E ACESSO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. DIREITO ÀS ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS. OBRIGAÇÕES DO ESTADO BRASILEIRO PERANTE A SOCIEDADE INTERNACIONAL. SISTEMAS DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS E INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS. DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. APLICAÇÃO ÀS RELAÇÕES PRIVADAS. PERSPECTIVA CONSOLIDADA PELA CONVENÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, DE 2007, APROVADA NO ÂMBITO INTERNO COM EQUIVALÊNCIA A EMENDA CONSTITUCIONAL, E PELA LEI Nº 13.146/2015 - LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA). RESPONSABILIDADE E FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. [...] A proteção das pessoas com deficiência na realidade hodierna segue padrões diferenciados daqueles vigentes no passado. Incorporados pelo Decreto nº 6.949, de 25/08/2009, a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo compreendem normas material e formalmente constitucionais, na medida em que aprovados pelo quórum previsto no § 3º do artigo 5º da Constituição Federal e, por conseguinte, são equivalentes a Emenda à Constituição, consoante a clara dicção do citado dispositivo constitucional. Tal norma constitucional altera a perspectiva acerca do tema, na medida em que evidencia o papel determinante das barreiras impostas pela sociedade a esses cidadãos e releva sua responsabilidade pela extirpação desses empecilhos. Estabelece, assim, o dever de promover adaptações razoáveis e fixa que a recusa implica discriminação por motivo de deficiência, o que se coaduna com os princípios que lhe são inerentes, em especial, os da não discriminação, da plena e efetiva participação e inclusão na sociedade, do respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade, da igualdade de oportunidades e da acessibilidade (artigo 3, itens b, c, d, e e f). Ainda no âmbito da ONU, destaca-se a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho. As obrigações assumidas pelo Estado brasileiro quanto ao tema, perante a sociedade internacional, não se esgotam no sistema das Nações Unidas. Com efeito, no âmbito do sistema Interamericano, a preocupação com questões trabalhistas já exsurge na Carta da Organização dos Estados Americanos. Na Carta Democrática Interamericana, de 2001, fixa-se que a garantia do exercício pleno e eficaz dos direitos dos trabalhadores, tal qual consagrado na Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no

Trabalho (1998), é elemento primacial para a promoção e fortalecimento da democracia (artigo 10). Somam-se a esses instrumentos as previsões do Pacto de San José da Costa Rica (1966) e do Protocolo de San Salvador (1988). Neste, reitera-se a obrigação de não discriminação (artigo 3) e, em relação às pessoas com deficiência, destaca-se, em seu artigo 18, que têm "[...] direito a receber atenção especial, a fim de alcançar o máximo desenvolvimento de sua personalidade". Na seara da integração latino-americana, erigida a norma constitucional (artigo 4º, parágrafo único, da CRFB), a Declaração Sociolaboral do Mercosul garante a não discriminação como direito individual (artigo 1º) e, acerca das pessoas com deficiência, consigna que "[...] serão tratadas de forma digna e não discriminatória, favorecendo-se sua inserção social e no mercado de trabalho" (artigo 2º). Atento às obrigações assumidas perante a sociedade internacional, o Estado brasileiro adotou as medidas legislativas necessárias para concretizar os direitos humanos das pessoas com deficiência. Ratificou a Convenção das Nações Unidas Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, de 2007, e lhe atribui natureza jurídica equivalente às emendas constitucionais (artigo 5º, § 3º, da Constituição Republicana) e altera a leitura que se deve fazer do artigo 93 da Lei nº 8.213/91 e do Decreto que a regulamenta, diretriz que veio a ser ratificada posteriormente pela Lei nº 13.146/2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), a qual absorve suas concepções. Reclama-se, agora, a atuação do Estado-juiz no sentido de concretizá-las. A mencionada Convenção da ONU inova sobremaneira o sistema internacional dos direitos humanos ao alterar substancialmente o conceito de discriminação, para nele incluir "a recusa de adaptação razoável". Adaptações razoáveis são compreendidas como "as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais". Tais mudanças objetivam densificar os princípios da inclusão e da igualdade, da não discriminação e da dignidade inerente. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional consignou: "Em que pese a suficiência de provas nos autos quanto a grande dificuldade de deambulação da reclamante (limitada a pequenas distâncias e com o uso de muletas), restou igualmente comprovado que a mesma pode e faz uso de cadeira de rodas" e "o equipamento em questão, embora não resolva por completo os problemas de locomoção da autora, certamente os ameniza sobremaneira, a ponto de evitar alguns dos possíveis incidentes". Nesse passo, fixou a tese de que "inexiste no ordenamento jurídico, e mesmo no plexo das normas tuitivas do deficiente, qualquer previsão que obrigue a distribuição geográfica dos postos de trabalho" e "a mudança de local de trabalho, desde que não implique alteração do domicílio do empregado, está inserida no poder diretivo do empregador, conforme se infere do art. 469 da CLT, não configurando alteração contratual lesiva." E concluiu: "As dificuldades relatadas pela obreira para o deslocamento da sua casa ao novo local de trabalho, e vice e versa, decorrem de condições pessoais suas, quais sejam, limitações físicas pré-existentes ao contrato de trabalho e perda do auxílio até certo momento prestado pela sua genitora, e não por culpa do reclamado". Com o devido respeito à Corte de origem, depreende-se da leitura das citadas normas que compõem o direito internacional e também o direito interno a conclusão no sentido de que não mais se admite postura passiva das empresas no Brasil, em face do direito às adaptações razoáveis fixado no instrumento internacional ratificado e na Lei interna. Não lhes cabe apenas oferecer vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas e esperar que se adequem ao perfil exigido. Para que cumpram sua função social (artigos 1º, IV, e 170,

caput e III, da CF) e o dever de inclusão pelo trabalho previsto no artigo 27, inclusive quanto ao direito do trabalhador com deficiência às adaptações razoáveis no posto de trabalho (artigo 27, 1, i, da Convenção de Nova Iorque), precisam comprovar, de forma patente, que, de fato, adotaram ações eficazes com o fito de viabilizar a efetiva inserção dos trabalhadores com deficiência às atividades empresariais. Cabe-lhes, não apenas introduzir medidas aptas a possibilitar a criação dos postos de trabalho, mas também modificar o ambiente de trabalho para que as pessoas com deficiência possam exercer o direito à manutenção de "um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível ..." (artigo 27, 1), tornar efetiva a proibição de "discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho" (artigo 27, 1, a) e até mesmo implementar programas internos de conscientização dos demais trabalhadores a receberem os seus colegas com deficiência. No caso, o Banco réu, sabidamente uma das maiores instituições financeiras do país, com agências espalhadas por todo o território nacional, ao optar por concentrar todos os empregados com deficiência em um local dotado de rampas e outros elementos propiciadores da acessibilidade, conquanto positiva e satisfatória para muitos (embora também possa até ser compreendida como modalidade sutil de segregação, por não viabilizar a convivência entre iguais), não se demonstrou suficiente e eficaz para a autora, que, de acordo com o acórdão regional, "possui severa dificuldade de deambulação em razão de ser portadora de paralisia cerebral." Com efeito, as barreiras enfrentadas pela pessoa com deficiência não são apenas físicas, mas também culturais e atitudinais, estas, aliás, não raras vezes, muito maiores. E, no caso da recorrente, não é aceitável que, de muletas ou mesmo de cadeira de rodas, tenha que percorrer, de ônibus ou metrô, cerca de quarenta quilômetros por dia nos trajetos de ida e volta para o local de trabalho oferecido pelo réu, distância essa reconhecida pela Corte de origem. Como dito, constitui dever do empregador a implementação de meios eficazes e razoáveis que propiciem não apenas a inserção, mas precipuamente, a manutenção do empregado com deficiência no emprego, de acordo com as particularidades de cada caso (conceito previsto nos artigos 2 e 27, 1, i, da Convenção de Nova Iorque e 2º, VI, da LBI). Na situação em análise, a autora apresentou alternativas que seriam razoáveis para o adequado retorno ao trabalho e que não acarretariam ônus excessivo ao empregador, quais sejam: sua transferência para uma das agências bancárias indicadas e localizadas próximas à sua residência; reativação do contrato de trabalho em regime de teletrabalho; ou a disponibilização de transporte especial para ida e vinda do trabalho. Tal atitude do empregador, ao realocar a empregada de maneira a facilitar o acesso ao trabalho, não representa favor, gesto piedoso ou caridade; muito ao contrário, revela cumprimento do compromisso de inclusão social que decorre do já citado artigo 170 da Constituição, o qual, nas palavras José Afonso da Silva, constitui um dos "princípios políticos constitucionalmente conformadores ou princípios constitucionais fundamentais" da ordem econômica e social 1, além de viabilizar o direito fundamental à igualdade de oportunidades das pessoas com deficiência, expressamente reconhecido pelo Estado brasileiro, em face da previsão contida no artigo 27, I, a, da Convenção mencionada. Decisão regional que merece reforma. Recurso de revista conhecido e provido. [...] (TST - RR: 10761320125020049, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 24/04/2019, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/05/2019).

A legislação trabalhista, por influência dos direitos humanos, interfere ainda mais nos contratos de trabalho realizados com indivíduos que possuam necessidades especiais.

Ocorre que essa influência sempre foi facilitada pela existência de instrumentos normativos infraconstitucionais, específicos para regerem as relações de trabalho. Portanto, sem o reconhecimento do vínculo empregatício, dificilmente esses trabalhadores seriam protegidos.

Atualmente, a discriminação ocorre de forma velada, sob o véu da tecnologia, como pela implementação de um sistema de notas que permite, ao consumidor, qualificar o trabalhador (CHOUDARY, 2018).

Evidentemente que nem todos os atuais problemas sociais estão ligados ao afastamento dos instrumentos infraconstitucionais, tendo em vista que, ainda hoje, mesmo na relação de emprego, funcionárias do sexo feminino continuam sendo discriminadas com menores salários (ILO, 2019).

Reconhece-se que a discriminação é um problema social, não resolvido pela simples existência de um instrumento de proteção, interno ou externo. Todavia, considerando as potencialidades de discriminação advindas dos trabalhos digitais, reclama-se por proteções específicas, como, por exemplo, estabelecendo-se que o sistema de notas não pode ser utilizado como ferramenta de gestão empresarial.

Adiante, lançando-se novos argumentos que corroboram com a defendida inabilidade dos instrumentos de direitos humanos irradiarem efeitos nos contratos de trabalho autônomos, analisa-se a Convenção 95 de OIT, a qual, no seu artigo 12, determina que “o salário será pago em intervalos regulares. A menos que haja outras combinações satisfatórias que assegurem o pagamento do salário com intervalos regulares” (OIT, 1949).

Novamente, utiliza-se um instrumento de direitos humanos, internalizado ao ordenamento interno, no artigo 7, VII, da Constituição Federal, dispondo, em termos análogos, sobre a “garantia de salário, nunca inferior ao mínimo” (BRASIL, 1988).

Como defendido em artigos publicados pela própria Organização Internacional do Trabalho, o novo prestador de serviço, autônomo, não conta com nenhuma garantia de trabalho (OIT, 2017), sujeitando-se, portanto, ao mercado e às oportunidades de trabalho que surgirem, sob pena de não manter sua subsistência.

Ocorre que o trabalhador moderno escolhe para quem, o quanto e quando trabalha (CHOUDARY, 2018) e, à vista disso, reconhecer esse trabalhador como destinatário desses instrumentos poderia impactar nos direitos da personalidade de seu tomador de serviço, que recebe apenas o ônus de remunerar, sem contrapartida.

Hipoteticamente, se uma pequena empresa disponibiliza uma plataforma virtual,

angariando, com isso, diversos prestadores de serviços, mas porventura não localize consumidores suficientes para cobrir a oferta desses trabalhadores, ela acabaria sendo desproporcionalmente onerada com a garantia de salário daqueles que não trabalharam, possivelmente, fechando as portas<sup>75</sup>.

A questão levantada não analisa apenas se o aludido instrumento de direito humano, referente a garantia de salário, é capaz de, autonomamente, regulamentar a relação autônoma, questionando-se, até mesmo, se esse trabalhador seria destinatário de tal proteção<sup>76</sup>.

Sucessivamente, almejando-se exaurir as principais preocupações ventiladas nas doutrinas e artigos científicos, nacionais ou internacionais, coloca-se em pauta a Convenção 182 da OIT, instrumento de direito humano, com a finalidade de erradicar todas as formas de trabalho infantil<sup>77</sup> (SILVA; FONSECA, 2018)

Repetidamente, vislumbra-se que o trabalho digital trouxe novos obstáculos para a proteção dos direitos humanos, isso pois, os trabalhadores são invisíveis. Neste contexto, uma criança pode criar um perfil on-line e prestar serviços, concorrendo diretamente com os adultos, recebendo uma contraprestação monetária ou, até mesmo, benefícios em jogos (STEFANO, 2016).

Potencialmente perigosa à exploração do trabalho infantil, a retribuição do serviço prestado com créditos de videogames, por terem como maior público crianças e adolescentes, acaba promovendo essa forma de trabalho infantil (SIGNES, 2017).

*Ad argumentandum tantum*, o trabalho infantil foge aos termos propostos no início do capítulo, pois, neste caso, não há que se direcionar o contrato de trabalho a patamares dignos, essa forma de trabalho, conforme proposto por Flavia Piovesan<sup>78</sup>, deve ser considerado nulo.

Voltando-se à eficácia irradiante desse instrumento, ainda que se aceite a invalidação do contrato, teoricamente, facilitando-se a incidência desses efeitos, na prática, essas crianças

---

<sup>75</sup> “Nessa conexão, a adoção de um modelo de eficácia direta levaria a uma espécie de “não funcionamento” da própria liberdade, pelo fato de que os direitos fundamentais acabariam formando um sistema abrangente de restrições recíprocas, sem que a partir deles se pudesse derivar uma justificação jurídica suficiente” (DUQUE, 2019. p. 76)

<sup>76</sup> Em termos análogos, apesar de expressa previsão Constitucional de que os trabalhadores avulsos possuem os mesmos direitos que os empregados, na prática, julgados pelas características que o particularizam, são considerados titulares, mas não destinatários dos mesmos direitos. Nesses termos, a jurisprudência: RECURSO DE REVISTA. TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO. FÉRIAS. DOBRA 1. A interativa, notória e atual jurisprudência do TST firmou entendimento no sentido de que não se aplicam ao trabalhador portuário avulso as disposições da CLT acerca do pagamento em dobro de férias não gozadas ou adimplidas regularmente. 2. Recurso de revista do Primeiro e Oitavo Reclamados de que se conhece e a que se dá provimento, no aspecto [...] (TST - RR: 1709006120095090022, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 10/05/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/05/2017)

<sup>77</sup> Direito também fundamental, nos termos do artigo 7º, XXXIII, da CF.

<sup>78</sup> Já retratados no início deste capítulo.

continuam invisíveis, aptas a criarem perfiz falsos, como se já houvessem atingido a maioria (MELO, 2018).

Por fim, no contexto do trabalho digital, os pesquisadores também demonstram preocupação quanto à saúde e à segurança no ambiente de trabalho (MACEDO, 2020), direito humano protegido pela Convenção 155 da OIT (1981).

Mais uma vez, o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, além de humano, também é um direito fundamental, resguardado pela Constituição Federal, nos artigos 200, VII e 225 (SILVA; LIMA, 2020).

A Convenção 155 da OIT já ocupou os holofotes do judiciário brasileiro, dado que muitos trabalhadores pediram, ao judiciário, o acúmulo do adicional de periculosidade e insalubridade, quando o fato gerador desses direitos fossem diversos.

O judiciário, por meio da SDI-I, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), nos autos n. 239-55.2011.5.02.0319, firmou o posicionamento de que não se faz possível a cumulação dos adicionais, ainda que decorrentes de causas diversas.

Ilustrativamente, demonstra-se que o próprio TST, nos termos do Ministro Relator do Acórdão, Alberto Bresciani (2019. p. 19), preocupa-se em conceder leitura demasiadamente amplificativa dos direitos humanos<sup>79</sup>:

Não nego, em nenhum momento, a conveniência de se permitir a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, desde que assim comande o legislador. O que me preocupa é outorgar-se nova interpretação à legislação, mais de trinta anos depois da promulgação da Constituição Federal e da internalização da Convenção 158, e depois de vinte cinco anos da internalização da Convenção 155 da OIT, sem nenhuma contradição, no ordenamento, criada por regra regularmente editada.

Ao que parece, a preocupação do Ministro não se restringiu ao simples julgamento jurídico hermenêutico, mas com a própria postura do judiciário que, na inércia do legislativo<sup>80</sup>, imporia regras sociais, suprimindo instâncias.

Data vênua, o Ministro efetuou uma análise temporal entre a promulgação da Constituição Federal e a Convenção 155 da OIT, utilizada como causa de pedir para a

---

<sup>79</sup> Sustenta-se que o TST, ao deixar de outorgar nova interpretação a legislação trabalhista, deixou de reconhecer a eficácia irradiantes desse direito humano.

<sup>80</sup> Apontando-se por uma possível lacuna axiológica, pois há lei para reger o caso concreto, mas sua aplicação se demonstra insatisfatória frente ao desenvolvimento da dignidade do trabalhador.



cumulação dos benefícios de insalubridade e periculosidade. Entretanto, incontroversamente, o Brasil, no exercício de seu poder soberano, após a promulgação de sua Constituição, foi signatário de tratado internacional, manifestando seu interesse em aprimorar suas proteções.

Para além disso, a Constituição Federal não veda a aludida cumulação, cabendo tal vedação a um instrumento infraconstitucional, artigo 193, § 2º, da CLT, incluído pela Lei nº 6.514 de 1977, que foi recepcionado pela Constituição, embora criado no contexto de 1977, havendo, pois, clara lacuna axiológica ao entendimento atual de dignidade, pois ao impedir a cumulação, deixa-se de garantir um adicional intimamente ligado ao direito à saúde.

Apesar da crítica, o posicionamento jurisprudencial pátrio converge no posicionamento até então erigido, demonstrando que os direitos humanos e fundamentais possuem a mesma fragilidade<sup>81</sup>, dado que, quando desacompanhados da legislação infraconstitucional que precisamente os regulamentem, são incapazes de gerar eficácia horizontal (DUQUE, 2019. p. 12).

Possivelmente, por mais contraditório que pareça, a Recomendação 198 da OIT (2006), apesar de ser considerada fonte apenas material de direito (BORGES, 2019) e, portanto, não vinculante, ao determinar que os países combatam as relações de emprego simuladas, podem contar com toda a instrumentalidade normativa infraconstitucional do contrato a ser simulado, produzindo, neste caso, efeitos concretos.

A simulação contratual não nega somente o reconhecimento do vínculo empregatício, mas ao identificar o trabalhador como um empresário, retiram-se as proteções trabalhistas que deveriam ser efetivadas (MONTEIRO, 2019).

Não sendo o caso de simulação, prescinde-se de uma proteção com enfoque específico nos trabalhadores inseridos no mundo digital, dado que, atualmente, são reféns da lógica perversa do capital (MARTINS; ALMEIDA, 2019).

Cabe ao Direito do Trabalho, seja de âmbito internacional ou nacional, proceder à regulamentação, fornecendo instrumentos efetivos de proteção (MARTINS; ALMEIDA, 2019).

Em termos próximos, bem explica Carolina Spack Kemmelmeier (2019. p. 96):

A construção de resposta jurídica para todas estas questões deve ser embasada no referencial do desenvolvimento sustentável e do trabalho decente adotadas pelas organizações internacionais que têm em seus mandatos a missão de

---

<sup>81</sup> Como criticado, essa inabilidade não é necessariamente técnica jurídica, mas fática. Na prática, não se percebe os efeitos de tais instrumentos.

fomentar a paz entre as nações por meio da construção de políticas públicas e quadros normativos com o desenvolvimento econômico e social

Para tanto, necessita-se da “criação de instrumentos jurídico-trabalhistas, capazes de permitir o ajustamento da produção, emprego e condições de trabalho às inovações tecnológicas e econômica, sobretudo em países com direitos estatutário, caso de todos os BRICS”<sup>82</sup> (DELBONI; ARAUJO, 2017. p. 13)

Por conseguinte, a legislação, preferencialmente a trabalhista, deve se acomodar à nova realidade, concebendo novos instrumentos normativos e respeitando a nova configuração do mercado de trabalho. Deve-se aproveitar dos benefícios provenientes da tecnologia, como da autonomia para estipular a própria jornada de trabalho e, concomitantemente, enrijecer as novas relações trabalhistas, respeitando-se os direitos da personalidade daqueles que, atualmente, sujeitam-se às diretrizes da plataforma e/ou consumidor, conforme será retratado no próximo capítulo.

---

<sup>82</sup> “O BRICS, como um grupo, foi estabelecido em 2009, durante um período de forte crise financeira, oito anos após o então economista-chefe do Goldman Sachs, Jim O’Neill, ter criado a sigla para definir, inicialmente, Brasil, Rússia, Índia e China, como os países emergentes cujas economias ofereciam maiores perspectivas de crescimento” (DELBONI; ARAUJO, 2017. p. 2).

#### 4 PRINCIPAIS DESAFIOS DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE FRENTE À REVOLUÇÃO DIGITAL

Demonstrada a importância dos instrumentos de proteção do trabalho, o atual contexto do trabalho e a inabilidade dos direitos fundamentais e humanos conduzirem as normas existentes para permearem as novas relações de trabalho, assegurando-se a dignidade e o desenvolvimento da personalidade dos trabalhadores, passa-se a apresentar em quais condições e em qual proporção os novos instrumentos de proteção dos direitos da personalidade devem ser concebidos, pois, como direitos universais, eles não protegem apenas o trabalhador, mas todos aqueles que com ele se relacionam, direta ou indiretamente.

O trabalho decente, por si só, pode ser considerado um instrumento social de proteção aos direitos da personalidade, mas, para ser correto, muitas vezes ele depende de instrumentos normativos infraconstitucionais que conduzam o trabalho a patamares dignos.

Além disso, como exposto, nem sempre o Estado precisa intervir para garantir direitos mínimos, dado que se a relação fática, por si só, preservar todos os direitos, não há por que haver interferência normativa.

Os direitos da personalidade negam a concepção de um Estado paternalista e, justamente por isso, devem-se produzir instrumentos infraconstitucionais que estabeleçam os limites da liberdade contratual, tendo em vista que esses limites “não podem ser medidos diretamente na constituição<sup>83</sup>, sob pena de, em vista do seu elevado grau de abstração, tornarem-se impraticáveis sob a ótica de compatibilização de liberdades diversas” (DUQUE, 2019. p. 147).

Em outras palavras, “a autonomia é o elemento ético da dignidade humana. É o fundamento do livre arbítrio dos indivíduos, que lhes permite buscar, da sua própria maneira, o ideal de viver bem e ter uma vida boa” (BARROSO, 2012. p. 167).

Sob essa perspectiva, cabe aos direitos da personalidade, à luz das particularidades de cada classe de trabalhador, analisar como se dará a proteção dos valores fundamentais e humanos, decorrentes da própria dignidade humana.

Entre os instrumentos de efetivação dos direitos da personalidade, a pesquisa erigiu o próprio labor decente ao patamar de instrumento social, sendo por meio de sua contraprestação que o operário manterá a sua subsistência e de sua família, bem como terá acesso aos bens de consumo, lazer, descanso, entre outros (MARTINS; PINHEIRO, 2020).

---

<sup>83</sup> Ou nos direitos humanos.

Demonstrou-se que os instrumentos normativos responsáveis por regulamentar as condições laborais estão preponderantemente voltados à figura do empregado (BARROS; POZELLLI, 2018), provendo-lhe normas cogentes que restringem a sua autonomia contratual, para garanti-lhe liberdade.

O trabalhador inserido no mundo digital, na nuvem, tem o seu contrato avaliado sob a ótica do Direito Civil (PIERONI, 2019), considerado demasiadamente permissivo, não resguardando, à vista dessa permissibilidade, condições fáticas para o exercício de uma liberdade.

Relacionando a liberdade e os direitos da personalidade, ensina Marcelo Schenk Duque (2019. p. 113):

a liberdade contratual é uma parte integrante do direito privado, que pode ser compreendida em duas perspectivas: positiva, quando contribui para a vigência da autonomia privada, desde que em cada polo da relação jurídica se constate a existência de vontade para a fundamentação de uma relação jurídica de caráter vinculativo; negativa, quando assegura a autonomia privada ao impedir vinculações jurídicos-negociais indesejadas.

A liberdade pode ter duas facetas, uma normativa e outra fática, cabendo a normativa fornecer instrumentos equivalentes à hipossuficiência de uma parte, enquanto a fática anseia pela não intervenção normativa, pois neste caso, na prática, as partes conseguem perseguir seus próprios interesses.

Avaliando-se o trabalho digital, percebe-se que o prestador de serviço ganhou mais autonomia, empoderou-se com a tecnologia (LEME, 2019), não devendo ser aplicadas regras fundadas em outro contexto (SEN, 2011), como aquelas destinada aos empregados.

Apesar do incremento da autonomia, esse trabalhador também vive em situações de exploração (SILVA; FONSECA, 2018), causadas, preponderantemente, pela legislação a qual se insere, civilista, pois ao não restringir suficientemente a autonomia contratual, deixa de preservar os direitos da personalidade deste trabalhador.

Considerado um empresário, esse trabalhador virtual não sabe quando e em quais condições encontrará trabalho, não lhe sendo garantida uma remuneração regular, fato que “inquieta e desestimula o trabalhador, levando-o ao desgaste psicológico com graves e negativas repercussões familiares e no convívio interpessoal geral, inclusive na relação com colegas de trabalho” (FRANCO FILHO, 2018. p. 79).

Os próprios direitos humanos, apesar de dirigidos aos trabalhadores como gênero, podem atentar contra os direitos da personalidade daquele ente privado que recebe apenas os ônus, sem contraprestação.

Demonstrou-se que a Convenção 95 da OIT<sup>84</sup> nem deveria considerar esses trabalhadores como destinatários desse instrumento. Sua aplicação violaria os direitos da personalidade do tomador de serviço que, em determinado período, não precisava dele, mas teve que fazê-lo para garantir correspondente remuneração.

Ao considerar que esse direito humano é absolutamente indisponível, empoderar-se-ia demasiadamente o trabalhador, que poderia exercer seus direitos de forma desproporcional em face de seu contratante.

*Ad argumentandum tantum*, contrariando-se o posicionamento jurisprudencial dominante, a pesquisa admite que a própria legislação trabalhista, por vezes, oferece garantias desmedidas aos empregados, incompatíveis com o reconhecimento dos direitos da personalidade dos empregadores.

Exemplificativamente, caso uma mulher seja demitida durante sua gravidez, ela fará jus à reintegração e à indenização pelo período em que ficou afastada. Em virtude dessa excessiva proteção, a jurisprudência reconhece que esse direito poderá ser exercido até quando a gestante, unilateralmente, recusa-se a retornar ao serviço<sup>85</sup> ou quando exerce seu direito fora do período de estabilidade.

Para a maioria da doutrina, “haveria o uso abusivo do direito de ação, quando a empregada pretende receber somente a indenização pelo período de estabilidade provisória, diante de sua omissão em pleitear, oportunamente, a reintegração ao emprego” (MOURA, 2017. p. 391).

Apesar das críticas doutrinárias, a jurisprudência, seguindo posicionamento erigido na OJ n. 399 da SBDI-1, entende que basta o exercício do direito dentro do prazo prescricional<sup>86</sup> para a gestante fazer jus à indenização, ou seja, mesmo que a gestante esteja fora do período de reintegração, ela pode pleitear apenas a indenização, sem precisar trabalhar, conforme aponta a jurisprudência:

---

<sup>84</sup> A qual, no seu artigo 12, determina que “o salário será pago em intervalos regulares. A menos que haja outras combinações satisfatórias que assegurem o pagamento do salário com intervalos regulares” (OIT, 1949).

<sup>85</sup> Neste caso, ela recebe por todo o período de estabilidade, mesmo sem trabalhar.

<sup>86</sup> Prazo prescricional bienal, estabelecendo-se o prazo de dois anos para o empregado propor a reclamação trabalhista.

RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. RECUSA DE RETORNO AO TRABALHO. AUSÊNCIA DE RENÚNCIA À ESTABILIDADE. I. Nos termos em que proferida a decisão regional, verifica-se que o Tribunal de origem limitou a estabilidade da gestante à data em que foi colocado pela Reclamada o posto de trabalho à disposição da Autora. O art. 10, II, b, do ADCT dispõe que "fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto". II. Dessa forma, se o Tribunal Regional limita a condenação a período inferior ao legalmente estabelecido, a decisão recorrida viola o art. 10, II, b, do ADCT. III. Ademais, esta Corte Superior firmou o entendimento de que a recusa da ex-empregada gestante à reintegração no emprego não configura renúncia tácita à estabilidade provisória, ainda que a oferta tenha sido feita no curso do prazo da estabilidade. IV. Recurso de revista de que se conhece, por violação do art. 10, II, b, do ADCT, e a que se dá provimento. Ressalva do entendimento da Relatora. (TST - RR: 14190820135120045, Data de Julgamento: 14/10/2015, Data de Publicação: DEJT 16/10/2015)

Consideram-se infringidos os direitos da personalidade daquele empregador que, sem estar ciente da condição gravídica e/ou sem receber sua contraprestação, acaba tendo que indenizar todo o período de estabilidade, suportando apenas o ônus da relação.

Os instrumentos de eficácia dos direitos da personalidade precisam desenvolver-se em proporções equivalentes à desigualdade contratual de cada parte, promovendo o mesmo grau de liberdade para todos os envolvidos na relação<sup>87</sup>.

Justamente por isso, nas relações de trabalho moderno, ao se estabelecer que a tecnologia empoderou o trabalhador, quando comparado ao trabalho tradicional, pressupõe-se que esses trabalhadores virtuais não possam ser regidos pelas mesmas normas voltadas aos empregados (VISSER, 2019).

Aplicar a legislação celetista, fundada em outro contexto histórico, sem compatibilizá-la ao cenário atual, acabaria impossibilitando que as partes persigam seus interesses particulares (SEN, 2011).

Neste diapasão, o Estado e os órgãos internacionais precisam analisar a forma com que os aplicativos estão intermediando o labor humano, abrindo espaço para fruição de maior liberdade, fruto do empoderamento e, concomitantemente, combatendo situações de exploração.

Nessa perspectiva, os próximos subcapítulos preocupam-se, preponderantemente, com a exploração do trabalhador, dado que o Direito Civil não possui substrato normativo e

---

<sup>87</sup> “A configuração das relações jurídicas de acordo com a vontade do particular é, portanto, uma parte da liberdade de ação geral, garantindo a constituição a autonomia privada como a autodeterminação do particular na vida jurídica” (DUQUE, 2019. p. 100).

principiológico suficientes para regulamentar o trabalho virtual (CHOUDARY, 2019).

O estabelecimento de algumas proteções sociais seria imprescindível aos direitos da personalidade do trabalhador (INFANTE; MARTÍNEZ, 2020), coibindo as empresas de utilizar o avanço tecnológico para explorar o trabalhador (MOREIRA, 2018).

Estabelecer tais proteções não é tarefa fácil<sup>88</sup>. Exemplificativamente, a introdução da Uber reduziu a utilização do transporte público, promovendo a poluição e congestionamento pela inserção de mais veículos nas ruas (LEME, 2017).

Com base apenas nos pressupostos estabelecidos (poluição e congestionamento), seria possível concluir que a Uber introduziu um meio de transporte socialmente indesejado. Todavia, sob a perspectiva do consumidor dessa plataforma, a tecnologia trouxe mais conforto em sua vida, dado que deixou de utilizar o transporte público.

Impedir o desenvolvimento desse aplicativo acabaria impactando nos direitos da personalidade do seu consumidor, vez que retiraria o acesso a essa comodidade, reservando-a somente àqueles de maior poder aquisitivo<sup>89</sup>.

Em síntese, o estudo dos instrumentos de eficácia dos direitos da personalidade precisa retratar a relação sobre o prisma de todos aqueles que seriam, pelo instrumento, afetados, garantindo-se um espaço para a perseguição dos interesses individuais (SEN, 2011).

Nesse passo, a pesquisa passa a analisar, especificamente, as duas principais ferramentas tecnológicas que são utilizadas no trabalho moderno, o sistema de notas e os algoritmos, potenciais fontes de precarização do trabalho, pois retiram a liberdade do prestador de serviço.

#### 4.1 SISTEMA DE NOTAS

Ao apontar as características do trabalho moderno no segundo capítulo, não se identificou, sob nenhuma perspectiva, de qual forma o sistema de notas poderia empoderar o trabalhador. Pelo contrário, a doutrina e os artigos científicos apenas apontaram o seu potencial de exploração do trabalhador.

---

<sup>88</sup> “É inegável que a relação entre a constituição e o direito privado é complexa, não apenas pelo fato de todos os particulares serem titulares de direitos fundamentais, como igualmente pela circunstância desses direitos estarem intimamente associados ao conceito de liberdade” (DUQUE, 2019, p. 50).

<sup>89</sup> Em síntese, aqueles de maior poder econômico, faticamente mais fortes, seriam capazes de controlar a narrativa, alegando que o Uber deve ser extinta, em prol do meio ambiente. Entretanto, os donos desse discurso possivelmente continuariam utilizando seus próprios carros e, com isso, poluindo o ambiente.

Grande parte das plataformas de intermediação de mão de obra adotam o sistema de notas para controlar a qualidade do serviço prestado, uma ferramenta barata de fiscalização, pois transfere essa responsabilidade aos próprios consumidores (ALVES, 2019).

A título de argumentação, caso esses novos trabalhadores ostentassem o vínculo empregatício, a plataforma virtual não poderia, publicamente, apontar qual é a nota atribuída ao operário, pois isso feriria, especificamente, sua honra e imagem.

Curiosamente, ao se avaliar a fundamentação de algumas jurisprudências do TST, vislumbra-se que este órgão relaciona o sistema de notas ao poder diretivo e, portanto, se o novo trabalhador for considerado um empresário, por óbvio, não deve sujeitar-se a nenhum poder diretivo.

Ademais, a avaliação do trabalhador, à luz dos seus direitos da personalidade, não pode ser publicamente exposta, sob pena de manchar sua imagem e honra. Sob essa perspectiva, a jurisprudência assevera que a exposição pública do desempenho do trabalhador configura abuso do poder diretivo:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE - ESTRATÉGIA DE GESTÃO - DIVISÃO DOS TRABALHADORES EM EQUIPES - COMPETIÇÃO ENTRE AS EQUIPES - DESIGNAÇÃO PÚBLICA DOS EMPREGADOS COM MENOR DESEMPENHO DE "OFENSORES DO GRUPO" - ABUSO DO PODER DIRETIVO - DANO MORAL CARACTERIZADO. É ilícita a prática de gestão por meio da qual os trabalhadores são divididos em equipes, que concorrem entre si quanto ao cumprimento das tarefas e metas passadas pelo empregador, sendo que aqueles que não atendem os objetivos fixados ou que alcançam desempenho inferior ao dos seus colegas são publicamente designados de "ofensores do grupo". O desenvolvimento de estratégias de gestão não pode ser feito sem atenção aos seus efeitos sobre a harmonia no ambiente de trabalho, tampouco sobre o bem-estar e à saúde mental dos trabalhadores envolvidos. O poder empregatício, ao ser exercido no contexto de um Estado Democrático de Direito, irremediavelmente encontrará limites nos direitos fundamentais dos trabalhadores envolvidos e na proteção do meio ambiente de trabalho saudável. A prática empresarial descrita, longe de traduzir-se apenas numa "expressão infeliz", coloca reforços negativos aos trabalhadores que não alcançam as metas, estigmatizando-os perante o grupo e expondo-os às críticas e ao descontentamento dos colegas de grupo que porventura sejam atingidos pelo seu mau desempenho. Assim, fragmenta-se o ambiente de trabalho, criando-se clima de competitividade extrema. A tática de gestão, portanto, centraliza a cobrança de resultados e méritos no indivíduo, sem considerar que, muitas vezes, o resultado individual pode ser prejudicado por fatores inerentes ao risco de atividade econômica, bem como desconsiderando que pessoas diferentes possuem potencialidades, velocidades e desempenhos diversos na realização de uma mesma tarefa. O contrato de trabalho, com o conteúdo definido por um Estado Democrático de Direito, não autoriza o empregador a expor ao constrangimento público e ao descontentamento do



grupo de trabalho aquele que não atinge as metas. A conduta empresarial, portanto, traduz-se em ato culposo comissivo por meio do qual o empregador abusa do seu poder diretivo e ofende direitos da personalidade do trabalhador, notadamente sua dignidade. [...] (TST - RR: 1544005820135130024, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 07/12/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/12/2016)

Apesar da crítica, os trabalhadores contemporâneos continuam se sujeitando ao sistema de notas que, na prática, funciona como uma certificação digital (ABÍLIO, 2019), pois as notas asseguram um padrão de qualidade (FRANCO FILHO, 2019), principalmente ao limitar as escolhas do trabalhador que precisa se comportar de forma a agradar seu tomador de serviço (CHOUDARY, 2018), sob pena de ser descredenciado da plataforma (MONTEIRO, 2019).

Além disso, considerando a publicidade da nota, verifica-se que as empresas podem exercer um “controle *ex-ante*”<sup>90</sup>, não contratando os trabalhadores que não têm boas avaliações no sistema de avaliação online” (SIGNES, 2017. p. 33).

Ocorre que o estabelecimento de um padrão de qualidade beneficia, preponderantemente, a plataforma digital, tendo em vista que os consumidores confiam e escolhem a plataforma e não os trabalhadores avaliados (MORAES, 2017).

Esse sistema pode onerar o prestador de serviço, ao permitir aos consumidores a indicação de como o labor deve ser executado, sem que haja nenhuma contraprestação por esse “extra”, senão a própria manutenção do trabalho. Como exemplo, alguns consumidores da plataforma Uber, apesar de terem ciência de estarem contratando um serviço de transporte, acabam, indiretamente, obrigando o fornecimento de água, de ar-condicionado e de uma boa vestimenta do motorista (CARELLI, 2017).

Além disso, o sistema de avaliação existente acaba servindo como uma ferramenta de discriminação<sup>91</sup>, ao possibilitar que os consumidores atribuam uma nota associada a valores antiéticos (CHOUDARY, 2018). Tudo isso de forma velada, pois as notas não acompanham nenhuma justificativa, possibilitando a discriminação e também que os consumidores descontem suas insatisfações com a plataforma no próprio trabalhador (STEFANO, 2016). Muitas vezes as notas não refletem o real desempenho do trabalhador (CHOUDARY, 2018).

Apesar dos prejuízos ao trabalhador, as plataformas virtuais, para assegurarem sua presença no mercado pela boa prestação de serviço, cobram constantemente por melhorias na avaliação de seus colaboradores (BIANCHI, 2019).

---

<sup>90</sup> Antes de contratar.

<sup>91</sup> Principalmente contra os afrodescendentes (LEME, 2017),

Além dos benefícios para a empresa, os consumidores encontram na plataforma mais segurança (BIANCHI, 2019) e conforto, pois podem determinar exatamente como o serviço deve ser prestado (GONÇALVES, 2017).

Sem espaço para o desenvolvimento da personalidade, esses motoristas submetem-se a um panóptico trabalhista, na proporção que os operários são constantemente vigiados, seja pela plataforma, seja pelo consumidor, em proporção inimaginável nas revoluções passadas (BABOIN, 2017).

Em situação específica sobre a Uber, ensina Daniel Bianchi (2019. p. 36):

Os motoristas relatam, ainda, preocupação com a nota que lhes é atribuída pelos passageiros, o que impacta negativamente em seu ambiente de trabalho. Para ter uma boa pontuação (e todos se preocupam com isso), pagam do próprio bolso pelas balas e água que servem para os clientes, são constrangidos a demonstrar simpatia e a conduzir conversas sempre e somente quando que demandados.

Os motoristas da Uber, por falta de outras oportunidades de trabalho, são obrigados a se comportarem da forma ditada pelo consumidor, mesmo que isso signifique a assunção de custos extras como, por exemplo, o fornecimento de água e de bala.

Essa fiscalização é onipresente, são criados “diversos métodos e técnicas de avaliação dos trabalhadores, tanto em relação à quantificação dos objetivos, mas também são construídos dispositivos de análise qualitativa do trabalho realizado” (CARELLI, 2017. p. 141).

Isso faz com que o trabalhador não detenha controle sobre suas próprias atitudes, pois está vinculado às diretrizes da plataforma, que estabelece uma nota de corte, impedindo-se desvio de condutas, sob pena de descredenciamento desse trabalhador (CHOUDARY, 2018).

Em verdade, a própria permissibilidade de se atribuir uma nota ao trabalhador deve ser questionada, pois isso o reduz a um número arbitrariamente que lhe atribuído, tornando-o um ser despersonalizado, que precisa atender os anseios do mercado, sob pena de ser descredenciado, ficando sem seu trabalho e, conseqüentemente, sem direito à subsistência.

Percebe-se que a liberdade da nova relação é meramente normativa, permite-se que o trabalhador, ao assinar os termos<sup>92</sup> de uso da plataforma, ceda uma foto, sua imagem, aos

---

<sup>92</sup> As empresas, responsáveis por definirem tais termos, não possuem uma localização determinada, alojam-se em países poucos protetivos, criando capital no lugar que estão, mas explorando trabalhadores espalhados pelo globo (PINTO, 2017).

consumidores, objetivando a segurança deles (MORAES, 2017).

Ceder previamente a imagem daquele que irá prestar o serviço parece plenamente justificável, todavia, ao avaliar que os consumidores não estão obrigados a realizar a mesma atitude, verifica-se que a plataforma só se preocupa com a segurança daquele que a remunera, não permitindo, ao trabalhador, o exercício do mesmo direito à segurança.

Em suma, o novo sistema produtivo não respeita o valor ético inerente à condição humana desses prestadores de serviço, são seres despersonalizados, ferramentas utilizadas para atingir o objetivo da empresa ao qual se relaciona, estando sua liberdade subordinada ao objetivo empresarial (ABÍLIO, 2019).

Explica Rodrigo de Lacerda Carelli (2017. p. 143):

A nota – ou avaliação – assume nítido cariz de controle quando se verifica que ela tem como destinatária a Uber, e não os clientes. Não há possibilidade de se escolher um motorista pela sua nota [...] Aqui a Uber se afasta de outras plataformas como Mercado Livre, Ebay e até Airbnb: nos aplicativos dessas empresas tanto o cliente quanto os vendedores escolhem-se mutuamente, servindo a classificação por nota de critério para suas escolhas [...] controle da Uber sobre o trabalho do seu motorista. E não teria como ser de outra forma, pois a empresa deseja a confiabilidade do seu negócio.

Em termos mais rígidos, o sistema de notas permite o adestramento do trabalhador, de forma análoga ao adestramento de um animal, fornecendo-lhe um agrado, ou boa nota, quando a conduta for entendida como correta, ao mesmo tempo que condena, com nota baixa, condutas arbitrariamente consideradas indevidas.

Para a empresa manter a confiabilidade do seu negócio, rotineiramente, direciona ao trabalhador mensagens automáticas “cobrando melhora na nota de avaliação” (BIANCHI, 2019. p. 32), mantendo-o atento e preocupado com o trabalho (PRUX; MELO, 2020), o tempo todo (SOARES; KAUFFMAN; CHAO; SAAD, 2020).

Neste contexto, percebe-se que o trabalhador fiscalizado por esse sistema de notas não usufrui de efetiva autonomia que “envolve tanto os processos que permitem a liberdade de ações e decisões como as oportunidades” (SEN, 2018. p. irregular).

Em outros termos, ensina Marcelo Schenk Duque (2019. p. 218):

(...) a liberdade fornece ao seu titular apenas a possibilidade de

autodeterminação, mas não o direito de usurpar no círculo jurídico dos demais, o que equivaleria a uma determinação alheia, contrária ao próprio conceito de liberdade e, por isso, contrária ao próprio direito.

A autonomia do mais forte deve ser sopesada a hipossuficiência da outra parte, estabelecendo-se, em situações de desigualdades, instrumentos normativos com o objetivo de resguardar uma liberdade equivalente, permitindo-se o desenvolvimento da personalidade daqueles que se relacionam em igual medida.

Conforme se expôs anteriormente, os aplicativos, como o da Uber, permitem que seus parceiros façam escolhas discriminatórias através do próprio algoritmo” (LEME, 2017. p. 2017), evidenciando-se que o trabalhador, na era digital, quando sujeito às diretrizes dos algoritmos, não conta com liberdade, sendo impedido de desenvolver sua personalidade.

À luz dos direitos da personalidade, dever-se-ia inviabilizar que os mais fortes exerçam suas preferências sobre os mais fracos (GODOY, 2019), todavia, demonstrou-se que o sistema de nota permite que os consumidores e a plataforma subjuguem os trabalhadores, determinando exatamente o que deve ser feito.

Nessa perspectiva, considerando que o trabalhador autônomo vincula-se à legislação civilista, identifica-se que o artigo 421 do Código Civil poderia ser utilizado como um instrumento de efetivação dos seus direitos da personalidade, pois determina que a “liberdade contratual será exercida nos limites da função social do trabalho”.

Acontece que, reiterando-se as críticas levantadas no capítulo anterior, esse instrumento normativo, nos termos de seu parágrafo único, rege-se pelo “princípio da intervenção mínima”, justamente o contrário do princípio protetor que rege a legislação trabalhista.

Por consequência, defende-se que o trabalhador contemporâneo só receberá efetivas proteções quando o seu contrato passar a se vincular à legislação trabalhista, detentora de substrato normativo e principiológico suficientes para fornecer instrumentos<sup>93</sup>, realmente eficazes, de proteção aos direitos da personalidade.

---

<sup>93</sup> Como já defendido, o trabalhador não precisa ser destinatário de todos os instrumentos de proteção contidos na legislação trabalhista. Afinal, nenhuma categoria de trabalhador é destinatária de todos os direitos.

## 4.2 GESTÃO POR ALGORITMOS

O sistema de notas funciona de forma conjunta com os algoritmos, pois são esses que, automaticamente, traduzem as notas lançadas em ações, direcionando o trabalhador a tomar determinada ação.

A mudança na dinâmica da relação de trabalho, agora intermediada por plataformas virtuais, deveria empoderar o trabalhador, pois, supostamente, ele conta com uma variedade de aplicativos virtuais, escolhendo somente aquele que lhe for mais conveniente (FRANCO FILHO, 2019).

Além desse empoderamento, o trabalhador pode recusar serviços, trabalhando quando e o quanto deseja, características que o classificam como um trabalhador autônomo (SILVA; ALVÃO, 2020).

Como visto, essa classe de trabalhadores assume os próprios riscos da atividade, não sujeitando-se ao poder diretivo. Todavia, hodiernamente, verifica-se uma “intensificação do controle eletrônico patronal, sendo invasivo para a privacidade, pois implementado por algoritmos. Ao classificá-lo como “trabalhador algoritmo” ou, em inglês, de um *algocracy*, corre-se o risco até mesmo de uma coisificação da pessoa humana” (BARBOSA JUNIOR, 2019. p. 24-25).

Nesses termos, ensina Daniela Muradas Reis e Eugênio Delmaestro Corassa (2017, p. 164):

O controle da atividade e a sujeição do trabalhador, malgrado submetidos a operações maquinizadas, vinculadas a algoritmos, não estão ausentes, embora de certo modo ocultos. Sob o véu da autonomia, esse tipo de relação procura obstaculizar a formação e a verificação dos vínculos existentes no processo, relegando a um espaço distante a mera menção a uma relação empregatícia. No caso de subordinação estrutural, percebe-se que a plataforma, ao alimentar e modificar esses algoritmos, não se comporta de forma neutra (MARINAKIS, 2020), ocupando um dos polos da própria relação trabalhista (VILLASMIL, 2020), em termos próximos a tradicional terceirização, explorando-se a intermediação como principal atividade econômica (RODRIGUES, 2017).

Com ressalva à regra erigida anteriormente<sup>94</sup>, caso identifique-se uma subordinação

---

<sup>94</sup> De que os trabalhadores intermediados por aplicativos virtuais são autônomos.

estrutural<sup>95</sup>, o contrato simulado deverá ser, à luz do ordenamento jurídico pátrio, convertido em contrato de emprego, atraindo todas as proteções a ele inerentes, conforme preconiza a Recomendação 198 da OIT (OIT, 2006).

Na prática, um verdadeiro empreendedor deve, junto de seu contratante, estabelecer e negociar os critérios do trabalho que contrata, utilizando-se dos algoritmos tão somente para fiscalizar e automatizar o que ficou estabelecido pelas partes (MELO, 2017).

Em outros termos, necessita-se restringir a implementação de “algoritmos que definem o preço do serviço, o padrão do atendimento do usuário e a forma de acionamento do colaborador” (RODRIGUES, 2017. p. 211).

Havendo discordância com os resultados apresentados pelos algoritmos, deve ser resguardado às partes o contraditório, principalmente ao se considerar que, como visto nos capítulos anteriores, há sempre o risco de os algoritmos interpretarem erroneamente algumas das variáveis das relações humanas (BERG, 2016).

Todas as informações íntimas<sup>96</sup> do prestador de serviço devem ser por este controladas (CARBONI, 2019), pois podem conter dados privados e/ou viciados, cabendo ao trabalhador escolher se as tornará públicas ou não.

Em face dos direitos da personalidade, todo o particular tem “o direito de manter o controle sobre suas próprias informações e de determinar a maneira de construir sua própria esfera particular” (RODOTÀ, 2008. p. 15).

Acontece que os algoritmos podem mascarar as intenções das partes envolvidas no contrato. Exemplificativamente, algumas empresas alegam que o trabalhador está sujeito às regras de mercado, estabelecendo-se, por conta disso, um preço dinâmico<sup>97</sup>(CARELLI, 2017), enquanto, na realidade, essa curva de oferta e demanda está sendo manipulada para promover ou desincentivar algumas condutas dos trabalhadores.

A verdadeira utilização de um preço dinâmico propiciaria o equilíbrio entre a oferta e a demanda, possibilitando utilizar da capacidade máxima de produção, elevando a qualidade de vida da população (KON, 2012).

Esse cenário econômico, em tese, possibilitaria que a margem de lucro dos trabalhadores ficasse em patamares ideais, possibilitando que consumissem mais produtos de suas

---

<sup>95</sup> Os algoritmos representam a estrutura empresarial que dita regras, obrigando o trabalhador a comportar-se, como se empregado fosse.

<sup>96</sup> “Sendo a esfera íntima aquela desenvolvida em circunstâncias e em ambientes subtraídos ao exame de terceiros, é, portanto, a circunscrição onde todo ser humano se iguala, despojando-se de cargos públicos” (CRIVELLI, 2019. p. 258).

<sup>97</sup> Variável de acordo com a curva de oferta e demanda.

preferências e, assim, beneficiasse toda a sociedade ao fazer a economia girar.

Entretanto, não é o que vem ocorrendo, conforme expõe Ana Carolina Reis Paes Leme (2017. p. 84):

(...) sobre a tarifa dinâmica, esclareceu o gerente geral que o preço dinâmico era ativado por um algoritmo, o preço máximo e a vigência na cidade determinados pelos gerentes. Contudo, o gerente de operações informou que uma de suas funções era desligar esse sistema em casos excepcionais, como por exemplo, no dia das manifestações dos taxistas para evitar que o preço ficasse mais caro. Tais dados apontam que o preço cobrado não é diretamente relacionado demanda, afastando, mais uma vez, o modelo de negócios da Uber da economia colaborativa.

O funcionamento do algoritmo não é neutro (MARINAKIS, 2020), altera-se unilateralmente e sem prévio aviso, almejando o domínio do mercado e o controle da demanda, mesmo que isso ocasione a exploração do trabalhador (CHOUDARY, 2018).

Assim como os artesões manipulavam as regras de mercado para impedir a entrada de novos concorrentes (SILVA; MARQUES, 2020), o fato de a empresa poder desligar esses algoritmos impacta nas leis de mercado, isso pois “restrições arbitrárias aos mecanismos de mercado podem levar a uma redução de liberdades” (SEN, 2018).

Não só isso, esses algoritmos são manipulados para justificarem o descredenciamento de alguns operários (LEME, 2017), sem lhes resguardar o direito ao contraditório. A título de argumentação, caso esse operário fosse considerado um empregado, a imposição de uma demissão justificada, de forma análoga ao descredenciamento, deveria ser amplamente fundamentada, conforme entendimento jurisprudencial:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMADO. EMPREGADO PÚBLICO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. INVALIDADE. REINTEGRAÇÃO. DESNECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO PARA A DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. [...] EMPREGADO PÚBLICO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. INVALIDADE. REINTEGRAÇÃO. DESNECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO PARA A DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. O Reclamado dispensou o Reclamante por justa causa, após apuração da falta grave a ele imputada mediante procedimento interno, conforme previsto em norma empresarial. O E. Regional decidiu, contudo, que o referido procedimento foi nulo, por entender que viola o direito à ampla defesa a conclusão sumária do processo interno, sem a oitiva do Reclamante. Nesse contexto, a decisão

regional não viola o art. 5º, LV, da Constituição Federal, mas com ele se harmoniza, porquanto o direito à ampla defesa e ao contraditório é assegurado tanto nos processos judiciais quanto nos procedimentos administrativos. Assim, inviável o reconhecimento da validade do processo interno de apuração de falta disciplinar, bem como da dispensa por justa causa. No que diz respeito ao pedido defensivo sucessivo de admissão da rescisão em dispensa sem justa causa, a decisão regional contraria a Orientação Jurisprudencial nº 247, I, da SBDI-1 do C. TST, segundo a qual a despedida de empregados de empresa pública e de sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, independe de ato motivado para sua validade. Desse modo, afastada a justa causa aplicada pelo E. Regional, a ausência de motivação não inviabiliza seja admitida a rescisão na forma de dispensa sem justa causa, porquanto, para essa modalidade rescisória, o empregador não necessita motivar o ato, ainda que integre a Administração Pública indireta. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá parcial provimento. (TST - RR: 20801320115070007, Relator: Jane Granzoto Torres Da Silva, Data de Julgamento: 11/11/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: 20/11/2015)

De acordo com o artigo 5º, LV, da Constituição Federal, o direito à ampla defesa deve ser resguardado tanto no processo judicial quanto no administrativo, entretanto, na prática, o contraditório só acontece com a propositura de uma demanda judicial, de competência da justiça comum, não trabalhista.

A situação desses novos trabalhadores assemelha-se aos dos homens livres que trabalhavam para um senhor feudal, pois trabalham o quanto e quando querem, mas estão subordinados ao cumprimento de uma tarefa ou objetivo combinado (SAMUEL, 2019).

Em outras palavras, vincula-se o trabalhador pelo atingimento de objetivos, como ensina Rodrigo de Lacerda Carelli (2017, p. 144):

Todos os elementos da nova organização por objetivos, programação ou algoritmo estão presentes: aliança neofeudal, com concessão de aparente liberdade (autonomia na subordinação), sendo o controle realizado por meio de prêmios e punições e panóptico alargado pela avaliação dos objetivos pelos clientes da empresa.

Forma-se um panóptico trabalhista, vigiando-se ininterruptamente os funcionários, interferindo diretamente no livre arbítrio, pois os subordina às diretrizes das plataformas virtuais (BABOIN, 2017).

Nessa conjectura, cabe ao Direito adaptar-se ao trabalho moderno (BABOIN, 2017), resguardando as conquistas sociais dos trabalhadores (ANDRADE, 2017) e, à vista disso,



garantindo-lhe os direitos da personalidade, principalmente em sua feição de liberdade.

Esse é justamente o papel do Direito do Trabalho, dosar a desigualdade contratual, protegendo o hipossuficiente, conforme doutrina Carina Rodrigues Bicalho (2017. p. 186):

O Direito do Trabalho propõe-se como “notável instrumento de restrição do poder empresarial no plano da contratação e gestão trabalhista, elevando, por meio da norma jurídica imperativas, as condições de inserção da força de trabalho no capitalismo. O Direito do Trabalho não somente diminuiu o império do polo empresarial no contrato de emprego, como também impunha condições contratuais cogentes, de modo a aperfeiçoar e elevar o nível da contratação e da gestão laborativa

A reestruturação da cadeia produtiva não pode servir de justificativa para o estabelecimento de uma escravidão digital (ANTUNES, 2018) aos trabalhadores que, ingenuamente, consideram-se autônomos.

O contrato moderno roga por regulamentação específica, o que será um ato complexo, principalmente ao se considerar a globalização e a tendência de os consumidores buscarem o serviço pelo melhor preço e não pela qualidade (MOREIRA, 2018).

Conforme ensina Daniela Domingos Monteiro (2019. p.73):

O Direito do Trabalho há de se moldar à nova sociedade tecnológica do conhecimento e da informação e sua atuação deve se dar pela proteção de todos os trabalhadores, não devendo atuar na legalização da exploração, não permitindo a transferência de trabalhos formais para a informalidade, que nega a existência de emprego, onde ela é explícita.

A pesquisa não teve o objetivo de delimitar uma regra sobre a solução de todos os problemas contemporâneos, até mesmo porque isso nem seria possível (MARTINS, 2018), todavia, apontou várias razões pelas quais os novos trabalhadores fazem jus à proteção.

A legislação civilista demonstrou-se apenas reparadora, não atendendo o princípio da precaução, “pelo qual poderão ser antecipadas as providências necessárias de prevenção de danos quando ocorrem situações hipotéticas que tenham em si mesmas um potencial suficiente para causar consequências negativas para a sociedade” (SCAFF, 2019. p. 162).

Os algoritmos demonstram que, nas situações apresentadas, podem causar mal para

aqueles trabalhadores que, sem encontrarem outra oportunidade de emprego, acabam se sujeitando ao trabalho precário. Não se deve esquecer que o papel do Direito reflete a realidade e, ao mesmo tempo, “se reflete nela, pelo menos em certa medida, influenciando em seus caminhos, afetando o seu futuro” (VIANA; PIMENTA. 2017. p. 266).

Nesse sentido, erigindo ao Direito o papel de pacificador social, ambiciona Luís Roberto Barroso (2012. p. 195):

Em algum lugar do futuro, com a dose adequada de idealismo e de determinação política, a dignidade humana se tornará a fonte do tratamento especial e elevado destinado a todos os indivíduos: cada um desfrutando o nível máximo atingível de direitos, respeito e realização pessoal.

A sociedade deve caminhar para o respeito da autonomia privada, à realização pessoal, sendo razoável limitar a ação de um indivíduo apenas quando sua conduta causar danos sociais. Ademais, além de razoável, a limitação deve ser proporcional ao dano social.

Por todo o exposto, considerando que os trabalhadores intermediados por plataformas digitais estão sendo considerados autônomos, mas que, na prática, não contam com uma liberdade condizente com essa classificação, defende-se que o ordenamento jurídico brasileiro deve criar instrumentos normativos, específicos a atender as particularidades desse novo contrato, regulamentando, por exemplo, a forma de emprego dos algoritmos que, se bem utilizados e conduzidos, podem beneficiar toda a sociedade.

## CONCLUSÃO

A quarta revolução industrial, ou revolução digital, alterou as relações trabalhistas de forma abrupta, possibilitando a prestação de serviços em ambiente on-line e globalizado, não mais se atendo às fronteiras territoriais.

Essa nova forma de prestação de serviços causou o desmantelamento dos instrumentos normativos de proteção, dado que erigidos em situação diversa, não mais se compatibilizando com a realidade atual.

Exemplificativamente, sob a perspectiva da estrutura empresarial, demonstrou-se que antes da revolução digital as empresas precisavam instalar-se fisicamente em todos os países em relação aos quais desejavam aproveitar dos benefícios por eles oferecidos, realidade completamente diversa da atual, na qual se pode intermediar o trabalho por meio de uma plataforma digital, com envio de comandos e fiscalização do trabalho.

O estabelecimento físico de uma empresa permite, ao Estado da competência territorial ao qual se vincula, a fiscalização dos contratos trabalhistas firmados, garantindo-se uma série de instrumentos normativos para equalizar a relação, criados com base no contexto histórico, regional e político de cada país.

Sob a ótica dos trabalhadores, principalmente em se tratando do prestador de serviço, eles foram empoderados, não mais se sujeitando à ordem direta de um empregador, podendo hoje utilizarem-se de seus próprios bens materiais para trabalharem da forma, quando e o quanto desejarem.

Esse empoderamento, em sua superfície, abriu maior espaço para o desenvolvimento da personalidade desses prestadores de serviços que, ao terem maior autonomia, podem fazer parte de uma maior variedade de contratos, ajustando as cláusulas contratuais que atendam os seus anseios particulares.

Em síntese, quanto mais empoderado estiver o trabalhador, menor deverá ser a interferência normativa pois, para o desenvolvimento da personalidade, os trabalhadores precisam gozar de efetiva liberdade, que pode ser derivada tanto da sua condição fática, quanto das normas existentes.

Caso o empoderamento resultante do aprimoramento tecnológico seja suficiente para o trabalhador, dentro de sua autonomia, negociar suas condições de trabalho, de forma a nunca precisar renunciar a sua dignidade, significa que esse trabalhador já conta com espaço bastante para o desenvolvimento de sua personalidade, sendo que qualquer interferência normativa se

revela contrária à sua própria liberdade.

Em situação de precarização do trabalho do prestador de serviços, busca-se, por meio de instrumentos normativos de proteção aos direitos da personalidade, combater proporcionalmente a hipossuficiência do trabalhador, visando a garantir o exercício de sua liberdade e a persecução de seus interesses particulares, mesmo dentro de sua autonomia limitada.

Ocorre que, como exposto no capítulo dois, concomitantemente ao empoderamento, novas formas de exploração surgiram, dessa vez ainda mais potencializadas, dado que se afastou a aplicação da legislação trabalhista para se aplicar a legislação civilista, que é mais permissiva.

O grande embaraço de se aplicar o Direito Civil nas formas de trabalho contemporâneas está em seu substrato normativo e principiológico, dado que, mesmo à luz dos direitos fundamentais e humanos, ele não tem a aptidão de garantir a dignidade do trabalhador, uma vez que regido pelo princípio da intervenção mínima.

Nesse sentido, sustenta-se que as normas da legislação civil apresentam uma lacuna axiológica quando aplicadas nas relações de trabalho entre os prestadores de serviço e as plataformas virtuais, dado que, embora as leis existam, sua aplicação nos casos concretos demonstra-se insatisfatória à efetiva proteção do desenvolvimento da personalidade do trabalhador.

Em outras palavras o Direito Civil, ao ser muito permissivo, fornece um grau de liberdade que o trabalhador não consegue suportar, resultando, em privação da própria liberdade conferida.

Para enfrentar o problema não se defende a aplicação da legislação trabalhista da forma que se encontra, mas, pelo contrário, demonstra-se que a aplicação dessa legislação apresentaria lacunas ontológicas, pois as leis estão desligadas da realidade, resguardando garantias desmedidas àqueles trabalhadores que foram empoderados, representando, à vista disso, uma violação aos direitos da personalidade daquele contratante que sem garantias equivalentes, desproporcionalmente, perde sua autonomia.

Nessa acepção, especialmente em relação aos direitos humanos, demonstrou-se que o respeito aos tratados internacionais tem caráter cogente, não sendo possível negar a decorrência de sua eficácia horizontal.

Por outro lado, a pesquisa também apontou, sob a perspectiva do direito civilista, que quando o contrato de trabalho estiver em desacordo com os direitos humanos ratificados, esse contrato deverá ser considerado inválido.

À vista da invalidade contratual, o prestador de serviços deixa de ter acesso a um importante instrumento social de efetivação dos seus direitos da personalidade, o próprio trabalho.

Por esse motivo, defende-se que a eficácia irradiante dos direitos humanos, em todos os contratos de trabalho, independentemente de sua natureza, deve encontrar alicerce na legislação trabalhista, porém revisada, respeitando-se as características que particularizam cada contrato, seja de operários celetistas ou autônomos.

Em outros termos, feitas as críticas ao cenário normativo atual, estabelece-se que o Direito do Trabalho deverá passar por um processo de aprimoramento de seus instrumentos para comportar o novo contexto.

Aplicar o Direito Civil nas atuais relações desrespeita a história e as lutas sociais que foram necessárias ao surgimento das proteções conferidas pelo Direito do Trabalho ao proletariado, elevado ao patamar de ciência jurídica especializada, independentemente da natureza do contrato.

Por mais que as normas do Direito do Trabalho estejam defasadas, essa seara do direito possui uma base principiológica focada nas relações trabalhistas, enquanto o mesmo não ocorre com o Direito Civil. *Ad argumentandum tantum*, enquanto a legislação civilista é regida pelo princípio da intervenção mínima, sendo mais reparadora, a legislação trabalhista rege-se pelo princípio da continuidade, almejando a manutenção do vínculo de trabalho, um instrumento social apto a fornecer condições para o desenvolvimento da personalidade.

Assim, a fim de proteger a dignidade dos trabalhadores, e considerando que seus direitos são universais, propõe-se a criação de instrumentos abalizados com enfoque nos direitos da personalidade, ou seja, sugere-se a elaboração de normas destinadas a restringir a autonomia das partes, na mesma medida da desproporcionalidade negocial existente entre elas, lembrando que não só aqueles que dominam a tecnologia, mas também aqueles que trabalham com ela, são os titulares e os destinatários do direito de ter sua personalidade protegida, principalmente em sua feição de liberdade.

Após enfrentar algumas características do trabalho moderno, fornece-se substrato para conceber novos instrumentos de efetivação dos direitos da personalidade, atentando-se para a liberdade daqueles que se relacionam.

Apona-se, ainda, que o sistema de nota, ao limitar a autonomia do trabalhador, fere inclusive sua imagem e honra, devendo por isso ser taxativamente coibido, enquanto a avaliação por algoritmo, por possuir maior complexidade, enseja tanto o empoderamento quanto a exploração do trabalhador, de forma que demanda regulamentação, a fim de assegurar-se que

todos os indivíduos vivam com dignidade e que possam desenvolver livremente sua personalidade.

## REFERÊNCIA

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Novos Meios de Informalização do Trabalho. In: FELICIANO, Guimarães; MISKULIN, Ana Paul Silva Camplos (Coord). **Infoprotelários e a Uberização do trabalho**: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019

AGUIAR, Antonio Carlos. Eu, o robô e o trabalho em mutação: antes, agora e depois. In: **Direito do trabalho 2.0**: digital e disruptivo. São Paulo, SP: LTr, 2018. p. 67-104

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direito internacional do trabalho**. São Paulo. LTr, 2019.

ANDRADE, Daniela Rafael de; DANTAS, Rodolfo Lima. Uber: a oportunidade dos sonhos ou o pesadelo do direito do trabalho? In: FARIA, Fernanda Nigri et al (Coord.). **Direito do trabalho e direito processual do trabalho**: estudos avançados. São Paulo: LTr, 2017, p. 79-86

ANTUNES, Ricardo. A explosão do novo proletariado de serviços. In: **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed., 1. reimpr. São Paulo: Boitempo, 2018. p.25-64

APPLE. **Sobre a resistência à água do Apple Watch**. Disponível em: <https://support.apple.com/pt-br/HT205000>. Acesso em: 04 de outubro de 2020

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. O contrato de trabalho intermitente: um novo contrato? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 1, p. 349-376, jan./mar. 2018

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. Reflexões sobre a Subordinação Jurídica na Era da Economia sob Demanda. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p.180-184

ARRETCHE, Marta Tereza da Silva. Emergência e desenvolvimento do welfare state: teorias explicativas. In: DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (Coord.). **Welfare State**: os grandes desafios do estado de bem-estar social. São Paulo, LTr, 2019. p. 57-58

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017.

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

BARCELLOS, Ana Paula de. **Direitos Fundamentais e Direito à Justificativa**: devido procedimento na elaboração normativa. 3. Ed. Belo Horizonte: Fórum, 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROS, Ana Paula Paiva de Mesquita; POZELLI, Marcia Regina. A Reforma Trabalhista e a Aplicação das Convenções Internacionais da OIT no Brasil. In: CUÉLLAR, Martha Elisa Monsalve; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; PIERDONÁ, Zélia Luiza. **Impacto das Normas Internacionais da OIT no Direito do Trabalho e da Seguridade Social**: homenagem ao prof. Dr. Cássio de Mesquita Barros Júnior. São Paulo, LTr, 2018.

BARROS, Kamilly Borsoi; BARETTO, Vicente de Paulo. Aspectos da Dignidade da Pessoa Humana no Direito à Moradia. In: FARIAS, James Magno Araújo (Org.). **Trabalho e humanidade**: em homenagem ao Centenário da OIT e aos 10 anos da Escola Judicial do TRT da 16ª Região. São Paulo: LTr, 2019. p.217-218

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Rio de Janeiro: Zahar, 1999

BAUMAN, Zygmunt. **Identidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 2005

BAUMAN, Zygmunt. **Tempos Líquidos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2007

BAUMGARTEN, Maíra; HOLZMANN, Lorena. Tecnologia. In CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. (Org.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. 2a ed., Porto Alegre: Zouk, 2011.

BERG, Janine. **Income security in the on-demand economy**: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. Geneva: ILO, 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_479693.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_479693.pdf) Acesso em: 02 de agosto de 2020.

BERG, Janine; FURRER, Marianne; HARMON, Ellie; RANI, Uma; SILBERMAN, M Six. **Digital labour platforms and the future of work**. Geneva, ILO, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf). Acesso em: 14 de setembro de 2020.

BERTRANOU, Fabio. Revisiting employment informality and policies to reduce it in Latin America. In: BERTRANOU, Fabio; MARINAKIS, Andrés (Coord.). **Reflections on work**: Perspectives from the Southern cone of Latin America on the occasion of the ILO Centenary. Santiago: ILO, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---srosantiago/documents/publication/wcms\\_736992.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---srosantiago/documents/publication/wcms_736992.pdf). Acesso em: 23 de agosto de 2020.

BIANCHI, Daniel. Autônomos ou Autômatos? A contradição entre o Conceito de Trabalho “Uberizado” e a Situação dos Motoristas de Uber. In: FELICIANO, Guimarães; MISKULIN, Ana Paul Silva Camplos (Coord). **Infoprotelários e a Uberização do trabalho**: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019.

BICALHO, Carina Rodrigues. A Natureza da Onerosidade no Contrato de Trabalho: um estudo preliminar sobre UBER(ização). In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p.185-196.



BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001.

BOBBIO, Noberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BORGES, Theanna de Alencar. O Controle de Convencionalidade das Convenções da OIT como Meio de Impulsionar o Trabalho Decente. In: FARIAS, James Magno Araújo (Org.). **Trabalho e humanidade**: em homenagem ao Centenário da OIT e aos 10 anos da Escola Judicial do TRT da 16ª Região. São Paulo: LTr, 2019. p.166-182

BORZAGA, Carlo; SALVATORI, Gianluca; BODINI, Riccardo. **Social and Solidarity Economy and the Future of Work**. Geneva: ILO, 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---coop/documents/publication/wcms\\_573160.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_573160.pdf). Acesso em: 18 de junho de 2020.

BARROSO, Luís Roberto. **“Aqui, lá e em todo lugar”**: A dignidade humana no direito contemporâneo e no discurso transnacional. Revista dos Tribunais, 2012.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º 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: 12 de junho de 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. **Recurso Ordinário n. 00005465620125010010**. RJ, Relator: Celio Juacaba Cavalcante, Data de Julgamento: 08/04/2015, Décima Turma, Data de Publicação: 17/04/2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 8310920105040019**, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 26/09/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 28/09/2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 105758820195030003**, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 09/09/2020, 4ª Turma, Data de Publicação: 11/09/2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 2395520115020319**, Relator: Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 23/03/2015, SDI-1, Data de Publicação: 04/05/2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 937720155050161**, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 07/12/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/12/2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 10001238920175020038**, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 10761320125020049**, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 24/04/2019, 7ª Turma, Data de

Publicação: DEJT 03/05/2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 1544005820135130024**, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 07/12/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/12/2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 1709006120095090022**, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 10/05/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/05/2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 2057001020135130008**, Relator: Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, Data de Julgamento: 12/08/2015, Data de Publicação: DEJT 18/08/2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 20801320115070007**, Relator: Jane Granzoto Torres Da Silva, Data de Julgamento: 11/11/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: 20/11/2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 2841320115010020**, Relator: Claudio Armando Couce De Menezes, Data de Julgamento: 22/10/2014, 2ª Turma, Data de Publicação: 31/10/2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 603320145090122**, Relator: Roberto Nobrega de Almeida Filho. Data de Julgamento: 19/09/2018, Data de Publicação: DEJT 28/09/2018.

CABEZAS, Marcela; BUSTAMANTE, Andrés. Origins and Recent Developments of labour statistics. In: BERTRANOU, Fabio; MARINAKIS, Andrés (Coord.). **Reflections on work: Perspectives from the Southern cone of Latin America on the occasion of the ILO Centenary**. Santiago: ILO, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_736992.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_736992.pdf). Acesso em: 23 de agosto de 2020.

CAMPOS, Diogo Leite de. Os direitos da personalidade: categoria em reapreciação. In: **Nós: Estudos sobre o direito das pessoas**, 2004.

CARBONI, Guilherme. Ensaio sobre a proteção de dados pessoais à luz da prática do cuidado de si em Foucault In: CORREIA, Atalá; CAPUCHO, Fábio Jun (Coord.) **Direitos da Personalidade: a contribuição de Silmara J. A. Chinellato**. Barueri: Manole, 2019. p. 67-83

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017. p.130-146

CARNIO, Henrique Garbellini; FRANZÉ, Thais Cristina Firmino. Flexibilização do Trabalho Padronizado na Era do Risco e da Tecnologia. In: SILVA, Leda Maria Messias da. BERNARDINELLI, Muriana Carrilho (Coord.). **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2017.

ALONSO, João Carmelo; PUGLISI, Maria Lucia Ciampa Benhame. Novas tendências para a negociação coletiva transnacional: a 4ª revolução industrial e o impacto das negociações coletivas transacionais nas relações de trabalho multinacionais = New trends for transnational collective bargaining: the 4th industrial revolution and the impact of transactional collective bargaining on multinational labor relations. **Revista de direito do trabalho e seguridade social**, São Paulo, SP, v. 46, n. 212, p. 307-329, jul./ago. 2020.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. O sistema de proteção jurídica do emprego frente às inovações tecnológicas: uma proposta de proteção sistêmica. In: **Sociedade, tecnologia e a luta pelo emprego**. São Paulo, SP: LTr, 2018 p. 99-124.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. A Categoria Profissional Rumo à Multidão: Um novo conceito operacional para a organização coletiva da indústria 4.0. In: FARIAS, James Magno Araújo (Org.). **Trabalho e humanidade**: em homenagem ao Centenário da OIT e aos 10 anos da Escola Judicial do TRT da 16ª Região. São Paulo: LTr, 2019. p.45-54.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O Direito do Trabalho Pós-Material: o trabalho da “multidão” produtora. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 101-117.

CHAVES JUNÍOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, Dependência e Alienidade no Trânsito para o Capitalismo Tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p.166-179

CHERRY, Miriam A. **Regulatory options for conflicts of law and jurisdictional issues in the on-demand economy**. Geneva: ILO, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_712523.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712523.pdf). Acesso em: 19 de setembro de 2020.

CHOUDARY, Sangeet Paul. **The architecture of digital labour platforms**: Policy recommendations on platform design for worker well-being. ILO, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_630603.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_630603.pdf). Acesso em: 03 de julho de 2020.

CO-Brazil; DDG/P Office. **Inclusive Future of Work Brazil**. 30 August 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_732856.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_732856.pdf). Acesso em: 17 de julho de 2020.

CORREIA, Atalá; CAPUCHO, Fábio Jun; FIGUEIREDO, Anna Ascensão Verdadeiro de. Dignidade da pessoa humana e direitos da personalidade: uma visão crítica. In: CORREIA, Atalá; CAPUCHO, Fábio Jun (Coor.) **Direitos da Personalidade**: a contribuição de Silmara J. A. Chinellato. Barueri: Manole, 2019. p. 20-40

CRIVELLI, Ivana C6 Galdino. Intimidade e privacidade na era da informação. In: CORREIA,

Atalá; CAPUCHO, Fábio Jun (Coord.) **Direitos da Personalidade**: a contribuição de Silmara J. A. Chinellato. Barueri: Manole, 2019. p. 256-273

DATABANK. **World Development Indicators**. Disponível em: <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&country=BRA,LCN>. Acesso em: 28 de outubro de 2020.

DELBONI, Denise Poiani; ARAUJO, Clayton Vinicius Pegoraro de. O Grau de Protecionismo Legislativo Trabalhista e seu Impacto nos Índices de Desemprego nos Países do BRICS. In: MENEZES, Wagner (Org.) **Direito Internacional em Expansão**, volume XII. Belo Horizonte, Arraes Editores, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. 70 anos da declaração universal dos direitos humanos: ecos do direito internacional dos direitos humanos na dinâmica de reconhecimento de direitos sociotrabalhistas na constituição federal de 1988. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília** / Universidade de Brasília. – n. 15 (2018) – Brasília: RED|UnB, 1997 - ISSN 2177-6458.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p.17-27.

DUQUE, Marcelo Schenk. **Eficácia horizontal dos direitos fundamentais e jurisdição constitucional**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo, Editora dos Editores, 2019.

ERNST, Ekkahar; MEROLA, Rossana; SAMAAN, Daniel. **The economics of artificial intelligence**: Implications for the future of work. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_647306.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_647306.pdf). Acesso em: 20 de julho de 2020.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. São Paulo: Saraiva, 2013.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (RE) Descobrimo o Direito do Trabalho: Gig Economu, Uberização do Trabalho e outras Reflexões. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paul Silva Camplos (Coord.) **Infoprotelários e a Uberização do trabalho**: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019.

FERIATO, Juliana Marteli Fais. Estratégias Político-Econômicas de Subsídios no Âmbito da

Organização Mundial do Comércio. 2015. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, na área de Direito, Polícia e Sociedade. Florianópolis, 2015.

FERIATO, Juliana Marteli Fais; SILVA, André Rodrigues Pereira. O Dano Existencial sob a Perspectiva da Perda de um Chance: A Liberdade de Escolha, os Valores Vitais e o Sentido da Vida. In: SILVA, Leda Maria da. ALVÃO, Leandra Cauneto (Coord.). **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno**: volume II. São Paulo: LTR, 2020. p. 55-67.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Rio de Janeiro, Vozes, 2014.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Trabalho intermitente. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 44, n. 188, p. 77-88, abr. 2018

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Uberização e trabalho autônomo. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 10, p. 1162-1166, out. 2019.

GAURIAU, Rosane. Processo Judicial Eletrônico e o Direito à Desconexão. In: RODRIGUES, Douglas Alencas; VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da; VEIGA, Matheus de Figueiredo Corrêa da (Coord.). **Novos Rumos do direito do trabalho na atualidade**: estudos em homenagem ao Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. São Paulo: LTr, 2018.

GLEJBERMAN, David. Concept and Measurement of unemployment: past and presente. In: BERTRANOU, Fabio; MARINAKIS, Andrés (Coord.). Reflections on work: **Perspectives from the Southern cone of Latin America on the occasion of the ILO Centenary**. Santiago: ILO, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-santiago/documents/publication/wcms\\_736992.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-santiago/documents/publication/wcms_736992.pdf). Acesso em: 23 de agosto de 2020.

GODOY, Claudio Luiz Bueno de. Desafios atuais dos direitos da personalidade. In: CORREIA, Atalá; CAPUCHO, Fábio Jun (Coor.) **Direitos da Personalidade**: a contribuição de Silmara J. A. Chinellato. Barueri: Manole, 2019.

GONÇALVES, Márcio Toledo. Uberização: estudo de caso: as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. **Revista LTr: legislação do trabalho**, v. 81, n.3, p. 319-331, mar. 2017.

HARARI, Yuval Noah. Homo Deus. **Uma breve história do amanhã**. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HARARI, Yuval Noah. Sapiens: **Uma breve história da humanidade**. 38. Ed. Porto Alegre L&PM, 2018.

HIRONAKA, Giselda Maria Fernandes Novaes. Direito de família, direitos da personalidade, direitos fundamentais e direitos humanos: correlação entre o ser familiar e o ser humano. In: CORREIA, Atalá; CAPUCHO, Fábio Jun (Coor.) **Direitos da Personalidade**: a contribuição de Silmara J. A. Chinellato. Barueri: Manole, 2019. p. 413-424.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de direito internacional público e privado do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

INFANTE, Ricardo; MARTÍNEZ, Daniel. The ILO's vision of informality: Evolution and

perspectives for Latin America. In: BERTRANOU, Fabio; MARINAKIS, Andrés (Coord.). Reflections on work: **Perspectives from the Southern cone of Latin America on the occasion of the ILO Centenary**. Santiago: ILO, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_736992.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_736992.pdf). Acesso em: 23 de agosto de 2020.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do Trabalho e Economia de Compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p.147-156.

KEMMELMEIER, Carolina Spack. Plataformas Digitais de Trabalho On Demand e Direito à Saúde. In: FELICIANO, Guimarães; MISKULIN, Ana Paul Silva Camplos (Coord.) **Infoprotelários e a Uberização do trabalho**: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019.

KON, Anita. Pleno emprego no Brasil: interpretando os conceitos e indicadores. **Revista Economia & Tecnologia**, volume 8, número 2, abri/jun. 2012. p. 5-22. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/ret/article/view/28159/18699>> Acesso em: 24 de março de 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. Ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Acesso à Justiça: a direção. In: **Da máquina à nuvem**: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. São Paulo: LTr, 2019. 183 p. 136-165.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. UBER e o Uso do Marketing da Economia Colaborativa. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p.77-88.

LEO XIII, Papa. **Rerum Novarum**: Encyclical of pope Leo XIII on capital and labor. Kindle.

LESSA; Rafaela Ribeiro Zauli; REIS, Daniela Muradas. **A ONU e a responsabilidade internacional de empresas por transgressão aos direitos humanos**. In: Revista Interdisciplinar de Direitos Humanos. 2017. Disponível em: <https://www3.faac.unesp.br/ridh/index.php/ridh/article/view/531/228>. Acesso em: 10 de novembro de 2020.

LÓPEZ, Carlos Górriz. Concorrência Desleal da Uber na Espanha. (Tradução: Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade). In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p.118-129.

MACEDO, Andréia Rodrigues. Intervalo Intraornada: Reflexos na Saúde e na Qualidade de

Vida do Trabalhador. In: SILVA, Leda Maria da. ALVÃO, Leandra Cauneto (Coord.). **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno**: volume II. São Paulo: LTR, 2020. p. 88-98.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Impactos da Tecnologia no Mundo do Trabalho, no Direito e na Vida do Juiz. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p.44-45.

MANNRICH, Nelson. Trabalho Escravo: Construindo um Conceito. In: CUÉLLAR, Martha Elisa Monsalve; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; PIERDONÁ, Zélia Luiza. **Impacto das Normas Internacionais da OIT no Direito do Trabalho e da Seguridade Social**: homenagem ao prof. Dr. Cássio de Mesquita Barros Júnior. São Paulo, LTr, 2018.

MARINAKIS, Andrés. Setting the minimum wage: learning through trial and error. In: BERTRANOU, Fabio; MARINAKIS, Andrés (Coord.) **Reflections on work**: Perspectives from the Southern cone of Latin America on the occasion of the ILO Centenary. Santiago: ILO, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosantiago/documents/publication/wcms\\_736992.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosantiago/documents/publication/wcms_736992.pdf). Acesso em: 23 de agosto de 2020.

MARTINS, Adalberto; PINHEIRO, Felipe Fernandes. O trabalho decente à luz do ordenamento jurídico brasileiro: desafios e viabilidade de efetivação fora da relação de emprego. In: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva; NAHAS, Thereza Christina (Coord.) **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**. Revista dos Tribunais. Julho-agosto de 2020.

MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo de. A Precarização dos Direitos Trabalhistas no Modelo Laboral da Uber. In: FELICIANO, Guimarães; MISKULIN, Ana Paul Silva Camplos (Coord.) **Infoprotelários e a Uberização do trabalho**: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019.

MARX, Karl. Rubens Enderle. **O capital: crítica da economia política**. Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

MENEZES, Joyceane Bezerra de; GONÇALVES, Camila Figueiredo Oliveira. Das fronteiras à interlocução entre os direitos da personalidade, os direitos fundamentais e os direitos humanos: elementos para a construção da subjetividade. **Revista Jurídica Cesumar** – Mestrado, v. 12, n. 1, p. 175-203, jan/jun, 2012. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj-vrWFjMDtAhXUK7kGHV45AbUQFjAAegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fperiodicos.unicesumar.edu.br%2Findex.php%2Frevjuridica%2Farticle%2Fdownload%2F2354%2F1669%2F&usq=AOvVaw3pxu2MUDO-I9Et-hjeoSuj>. Acesso em: 20 de novembro de 2020.

MELLO, José Guimarães. **Negros e escravos na Antiguidade**. 2 ed. Arte e ciência, 2003.

MELLO, Marco Aurélio. A Nova Legislação Trabalhista e o Supremo: Um Olhar sobre o Passado, em Busca de Balizas para o Futuro. In: RODRIGUES, Douglas Alencas; VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da; VEIGA, Matheus de Figueiredo Corrêa da (Coord.). **Novos Rumos do direito do trabalho na atualidade**: estudos em homenagem ao Ministro Alosio

Corrêa da Veiga. São Paulo: LTr, 2018.

MELO, Geraldo Magela. **A reconfiguração do direito do trabalho a partir das redes sociais digitais**. São Paulo: Ltr, 2018.

MELO, Geraldo Magela. A Uberização do Trabalho Doméstico. Limites e Tensões. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p.220-226.

MESSENGER, Jon. **Working Time and the future of work**. International Labor Office. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--cabinet/documents/publication/wcms\\_649907.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--cabinet/documents/publication/wcms_649907.pdf). Acesso em: 20 de julho de 2020.

MICHAELIS. Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa.

MOLINA, André Araújo; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. O controle de convencionalidade da reforma trabalhista. In: **Revista LTr**, ano 82, n.9, set. 2018, p. 1078-1079.

MONTEIRO, Daniele Domingos. O Trabalho Sob Demanda – Uberização das Relações de Trabalho e os Desafios do Direito do Trabalho. In: FELICIANO, Guimarães; MISKULIN, Ana Paul Silva Camplos (Coord). **Infoprotelários e a Uberização do trabalho**: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 39.

MORAES, Paulo Douglas Almeida de. UBER no Transporte Rodoviário de Cargas: a morte de dois milhões de empregos ou a chance de acabar a fraude legislada no setor? In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p.232-245.

MORAIS, Océlio de Jesús Carneiro de. Fundamento do Direito Social no Pensamento Centenário da OIT. In: FARIAS, James Magno Araújo (Org.). **Trabalho e humanidade**: em homenagem ao Centenário da OIT e aos 10 anos da Escola Judicial do TRT da 16ª Região. São Paulo: LTr, 2019. P 224-236.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas questões sobre trabalho 4.0. In: MEDEIROS, Benizete Ramos de (coord.). **O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas**: um olhar luso-brasileiro. São Paulo: LTr, 2018. p. 191-201.

MOREIRA, Teresa Coelho. O Controlo dos Trabalhadores através de Sistemas de Geolocalização. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.



NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NOVELINO, Marcelo. **Direito Constitucional**. 2. Ed. São Paulo: Método, 2008.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 95**. OIT, 1949. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235184/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235184/lang--pt/index.htm). Acesso em: 1 de abril de 2020.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 102**. OIT, 1952. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235192/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235192/lang--pt/index.htm). Acesso em 1 de abril de 2020.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 111**. OIT, 1958. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm). Acesso em 1 de abril de 2020.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 155**. OIT, 1981. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm). Acesso em 1 de abril de 2020.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 168**. OIT, 1988. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236246/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236246/lang--pt/index.htm). Acesso em 1 de abril de 2020.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Convenção 182**. OIT, 1999. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236696/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236696/lang--pt/index.htm). Acesso em 1 de abril de 2020.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Cooperative & Social and Solidarity Economy**: responses to key issues in the report of the global commission on the future of work. ILO, 2019. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---coop/documents/publication/wcms\\_705803.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_705803.pdf)> Acesso em: 17 de julho de 2020.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Decent Work in the Platform Economy**. March, 2018. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg\\_p/documents/publication/wcms\\_728139.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_728139.pdf)> Acesso em: 10 de setembro de 2020.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Global Employment Trends for Youth 2017**: Paths to a better working future. Geneva: ILO, 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_598675.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_598675.pdf). Acesso em: 21 de outubro de 2020.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Recomendação 198**. OIT, 2010. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R198,%2FDocument](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument). Acesso em: 02 de abril de 2020.

OLEA, Manoel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. Curitiba, Genesis: 1997.

PAULA, Gáudio Ribeiro de. A Valoração da Autonomia Privada em Contexto de Crise sob a Perspectiva do Direito Comparado. In: RODRIGUES, Douglas Alencas; VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da; VEIGA, Matheus de Figueiredo Corrêa da (Coord.). **Novos Rumos do direito do trabalho na atualidade**: estudos em homenagem ao Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. São Paulo: LTr, 2018.

PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**: uma abordagem construtiva do meio ambiente de trabalho psicologicamente hígido a partir da relação entre os riscos psicossociais laborais e os transtornos mentais ocupacionais. São Paulo: LTr, 2019.

PIERONI, Verissa Coelho Cabral. A Nova Lógica do Trabalho – o que está mudando nas relações de emprego e como o Direito do Trabalho se adaptará a isso In: FARIAS, James Magno Araújo (Org.). **Trabalho e humanidade**: em homenagem ao Centenário da OIT e aos 10 anos da Escola Judicial do TRT da 16ª Região. São Paulo: LTr, 2019. p.132-144.

PIERSONÁ, Zélia Luiza. A importância da OIT para a Implementação da Proteção Social. In: CUÉLLAR, Martha Elisa Monsalve; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; PIERDONÁ, Zélia Luiza. **Impacto das Normas Internacionais da OIT no Direito do Trabalho e da Seguridade Social**: homenagem ao prof. Dr. Cássio de Mesquita Barros Júnior. São Paulo, LTr, 2018.

PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire; PIMENTA, Roberto de Castro. Mecanismos Processuais de Proteção à Atuação dos Trabalhadores da UBER. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 277-295.

PINTO, Álvaro Vieira. **O conceito de tecnologia**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005. v. 1 e 2. p. 231-232.

PINTO, Maria Cecília Alves. As Novas Ferramentas Tecnológicas de Gestão de Mão de Obra e a Necessária Releitura do Elemento Fático-Jurídico da Não Eventualidade na Relação de Emprego. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p.197-208.

PIVETA, Saulo Lindorfer. **Direito Fundamental à Saúde**. Regime Jurídico, políticas públicas e controle judicial. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014. P. 40-41.

PRUX, Oscar Ivan; MELO, Diego Castro de Melo. Teletrabalho: O Empregado como Novo Sujeito do Princípio da Alteridade? In: SILVA, Leda Maria da. ALVÃO, Leandra Cauneto (Coord.). **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno**: volume II. São Paulo: LTR, 2020. p. 68-78.

REIS, Clayton. A Reserva da Intimidade como Direito da Personalidade. In: SILVA, Leda Maria Messias da. BERNARDINELLI, Muriana Carrilho (Coord.). **Temáticas do Meio**

**Ambiente de Trabalho Digno.** São Paulo: LTr, 2017.

REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano:** a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p.157-165.

RODOTÀ, Stefano. **A vida na sociedade da vigilância – a privacidade hoje.** Renovar, 2008

RODRIGUES, Bruno Alves. A Relação de Emprego no Serviço de Transporte de Passageiros Ofertado por Intermédio de Plataforma Eletrônica. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano:** a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 209-219.

ROSEVALD, Nelson. FARIAS, Cristiano Chaves de. **Curso de direito civil.** 5. ed.Salvador: JusPodivm, 2013.

SANTOS, Alexandre Leite dos. **O Direito Internacional Público como jogo institucional.** In: Economic Analysis of Law Review. 2010.

SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. **Revista Fórum Justiça do Trabalho,** Belo Horizonte, v. 36, n. 429, p. 45-59, set. 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais.** 2ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 10. Ed. Porto Alegre: Libreria do Advogado, 2015.

SCAFF, Fernando Campos. O direito à imagem: proteção e reparação. In CORREIA, Atalá; CAPUCHO, Fábio Jun (Coor.) **Direitos da Personalidade:** a contribuição de Silmara J. A. Chinellato. Barueri: Manole, 2019. p. 153-163.

SEN, Amartya. **A ideia de Justiça.** Companhia das Letras, 2011.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade.** Companhia das Letras, 2018.

SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. (Tradução: Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade). In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano:** a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

SILVA, Leda Maria Messia da. **O cumprimento da função social do contrato no tocante ao meio ambiente de trabalho**. In: XV Encontro Nacional do CONPEDI, 2006, Manaus. Direito, Sociobiodiversidade e soberania na Amazônia. Florianópolis: Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, 2006, p. 3101-3116. Disponível em: [http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/leda\\_maria\\_messias\\_da\\_silva.pdf](http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/bh/leda_maria_messias_da_silva.pdf). Acesso em 19 março 2020.

SILVA, Leda Maria Messias da. Poder diretivo do empregador, emprego descente e direitos da personalidade. **Revista Jurídica Cesumar**, v.6, n.1, p. 267-281, 2006.

SILVA, Leda Maria Messias da; ALVÃO, Leandra Cauneto. O Dano Extrapatrimonial na Ocorrência de Assédio Moral e suas Consequência com o Advento da Lei n. 13.467/2017 e os Direitos da Personalidade Atingidos. In: SILVA, Leda Maria da. ALVÃO, Leandra Cauneto (Coord.). **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno**: volume II. São Paulo: LTR, 2020. p. 11-20.

SILVA, Leda Maria Messias da; ALVÃO, Leandra Cauneto; CATTELAN, Jeferson Luiz. **Reforma Trabalhista – Análise do direito material à luz dos direitos da personalidade**. LTr: São Paulo, 2020.

SILVA, Leda Maria Messias da; LIMA, Henriqueta Fernanda C. A. Ferreira. A (In) Decência da Ambiência Laboral e a Saúde do Magistrado num Modelo de Gestão Calcado nas Metas de Produtividade: a Vulnerabilidade do julgador. In: SILVA, Leda Maria da. ALVÃO, Leandra Cauneto (Coord.). **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno**: volume II. São Paulo: LTR, 2020. p. 21-33.

SILVA, Leda Maria Messias da; MARQUES, Ana Paula Baptista. Inteligência Artificial no Meio Ambiente de Trabalho e a Violação aos Direitos da Personalidade do Trabalhador. In: SILVA, Leda Maria da. ALVÃO, Leandra Cauneto (Coord.). **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno**: volume II. São Paulo: LTR, 2020. p. 123-133.

SILVA, Leda Maria Messias da; RODRIGUES, Ana Paula Dalmás. Contrato Intermitente: Empregado e sem Trabalho. In: SILVA, Leda Maria da. ALVÃO, Leandra Cauneto (Coord.). **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno**: volume II. São Paulo: LTR, 2020. p. 79-87.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; FONSECA, Maria Hemília. A Proteção Jurídica da Criança e do Adolescente: Caminhos para Erradicação do Trabalho Infantil. IN: CUÉLLAR, Martha Elisa Monsalve; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; PIERDONÁ, Zélia Luiza. **Impacto das Normas Internacionais da OIT no Direito do Trabalho e da Seguridade Social**: homenagem ao prof. Dr. Cássio de Mesquita Barros Júnior. São Paulo, LTr, 2018.

SILVA, Tiago Falchetto. O Elemento Regulador do Ciberespaço, o Código-Fonte, e-Discovery e o Contrato-Realidade Virtual na Sociedade da Informação. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 323-329.

SOARES, Marcelo Negri; KAUFFMAN, M. E.; CHAO, K.; SAAD, M. O. **New Technologies and the Impact on Personality Rights in Brasil**. PENSAR – REVISTA DE CIÊNCIAS JURÍDICAS, V. 25, p. 1-12.

STEFANO, Valerio de. **The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labor protection in the gig-economy**. Geneva: ILO, 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf). Acesso em: 16 de agosto de 2020.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**. 8. Ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018

TEIXEIRA, Rodrigo Valente Giublin; JACOBS, Paulo Eduardo Furtunato. Automação do Processo Seletivo: Os Riscos de Violação a Direitos da Personalidade na Fase de Seleção de Novos Empregados. In: SILVA, Leda Maria da. ALVÃO, Leandra Cauneto (Coord.). **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno**: volume II. São Paulo: LTR, 2020. p. 34-42.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. Direitos da personalidade no Estatuto da Pessoa com Deficiência. In: CORREIA, Atalá; CAPUCHO, Fábio Jun (Coor.) **Direitos da Personalidade**: a contribuição de Silmara J. A. Chinellato. Barueri: Manole, 2019. p. 142-152.

TORRES, Nicolás. Responsible business conduct: towards businesses that build sustainable development in Latin America. In: BERTRANOU, Fabio; MARINAKIS, Andrés (Coord.). **Reflections on work**: Perspectives from the Southern cone of Latin America on the occasion of the ILO Centenary. Santiago: ILO, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_736992.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_736992.pdf). Acesso em: 23 de agosto de 2020.

VASCONCELOS, Antônio Gomes de; VALENTINI, Rômulo Soares; NUNES, Talita Camila Gonçalves. Tecnologia da Informação e seus Impactos na Relações Capital-Trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 89-100.

VIANA, Márcio Túlio; PIMENTA, Raquel Betty de Castro. Do Cavaleiro Solitário ao Juiz em Rede: tentando entender e enfrentar as novas estratégias do capital. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 263-269.

VILLASMIL, Humberto. From industrial labour to work mediated by digital platforms: post-fordism employment relationships. In: BERTRANOU, Fabio; MARINAKIS, Andrés (Coord.) **Reflections on work**: Perspectives from the Southern cone of Latin America on the occasion of the ILO Centenary. Santiago: ILO, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_736992.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_736992.pdf). Acesso em: 23 de agosto de 2020.

VISSER, Jelle. **Trade Unions in the Balance**. International Labour Office: Geneva, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_722482.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_722482.pdf). Acesso em: 15 de agosto de 2020.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo, LTr, 2012.

XIRINACHS, José Manuel Salazar. The Challenges to the world of work and to the ILO at its centenary. In: BERTRANOU, Fabio; MARINAKIS, Andrés (Coord.) **Reflections on work: Perspectives from the Southern cone of Latin America on the occasion of the ILO Centenary**. Santiago: ILO, 2020. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_736992.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_736992.pdf). Acesso em: 23 de agosto de 2020.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. Discriminação e a Convenção n. 111 da OIT. In: CUÉLLAR, Martha Elisa Monsalve; SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; PIERDONÁ, Zélia Luiza. **Impacto das Normas Internacionais da OIT no Direito do Trabalho e da Seguridade Social: homenagem ao prof. Dr. Cássio de Mesquita Barros Júnior**. São Paulo, LTr, 2018.

ZENNI, Alessandro S. V.; SILVA, Camila Juliana da. Tratamento aos Médicos Cubanos pelo Direito Brasileiro e a Redução à Condição Análoga à de Escravos. In: SILVA, Leda Maria Messias da. BERNARDINELI, Muriana Carrilho (Coord.). **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2017.

ZENNI, Alessandro; OLIVEIRA, Claudio. **(Re)significação dos princípios de direito do trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2009.