

ISSN 2236-0859

DIREITO & DESENVOLVIMENTO

REVISTA DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

O PRESENTE E O FUTURO DA IMPLEMENTAÇÃO DO
TRABALHO DECENTE DIGITAL: REFLEXÕES A PARTIR
DE UM IDEAL DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

DIANDRA RODRIGUES NASCIMENTO
FLÁVIA PAIVA MEDEIROS DE OLIVEIRA

VOLUME 13 | NÚMERO 1 | JAN/JUN 2022

O PRESENTE E O FUTURO DA IMPLEMENTAÇÃO DO TRABALHO DECENTE DIGITAL: REFLEXÕES A PARTIR DE UM IDEAL DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

THE PRESENT AND FUTURE OF THE IMPLEMENTATION OF DECENT DIGITAL WORK: REFLECTIONS FROM A SUSTAINABLE DEVELOPMENT IDEAL

Recebido: 30/07/2021
Aprovado: 17/07/2022

Diandra Rodrigues Nascimento¹
Flávia Paiva Medeiros de Oliveira²

RESUMO:

O artigo ora apresentado investiga o presente e o futuro do direito ao trabalho decente, traçando um cenário de reflexão acerca de suas promessas e dos desafios que tem pela frente, especialmente quando consideradas as condições peculiares provocadas pela ascensão das novas tecnologias. Nesse sentido, o trabalho está dividido em três partes. Na primeira delas há o estudo da concepção de trabalho decente a partir das normativas da Organização Internacional do Trabalho e da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas. Em seguida, na segunda parte, registram-se argumentos no sentido da demonstração do direito ao trabalho decente como parâmetro de averiguação do desenvolvimento sustentável, e isso à luz da dignidade dos trabalhadores da era digital. Por fim, a parte final do trabalho se destina à propositura de reflexões acerca do futuro do direito ao trabalho decente, pontuando as ameaças à sua concretização, bem como condicionantes a ela favoráveis.

Palavras-chave: Trabalho Decente. OIT. Agenda 2030. Desenvolvimento Sustentável. Dignidade do Trabalhador Digital.

ABSTRACT:

This article investigates the present and the future of the right to decent work, outlining a scenario of reflection about its promises and the challenges that lie ahead, especially when considering

¹ Mestre em Direito e Desenvolvimento Sustentável pelo Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário de João Pessoa, UNIPÊ (2022). Aluna Especial do Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos da Universidade Federal de Pernambuco, UFPE (2020). Possui Graduação em Direito pelo Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ, Paraíba (2017). Especialização em em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes, UCAM (2017). Especialização em Direito e Processo do Civil, pelo Centro Universitário de João Pessoa, Unipê (2020). Membro da Comissão de Direitos Humanos da OAB, Seccional da Paraíba. Membro da Comissão de Combate a Violência e Impunidade contra a Mulher, Seccional da Paraíba. Foi Secretária Executiva da Comissão de Direito do Trabalho da OAB, Seccional da Paraíba. Membro da Comissão NAE do Núcleo de Apoio aos Estagiários, da Ordem dos Advogados, Seccional da Paraíba. Monitora nas disciplinas Direito do Trabalho I e II ; Participou do Projeto de Iniciação Científica, por período de 2 (dois) anos: Mercado, Direito da Concorrência e Defesa do Consumidor e Cidadania, Consumidor e Desenvolvimento do Comércio Eletrônico: peculiaridades teóricas e práticas, do Centro Universitário de João Pessoa. E-mail: rodriguesnascimento.diandra@gmail.com

² Advogada desde outubro de 1999. Possui graduação em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba (1999), mestrado em Direito pela Universidade Federal do Ceará (2001) e Doutorado em Direito pela Universitat Valencia-Espanha (2005), diploma revalidado pela Universidade federal da Paraíba (UFPB). Atualmente é professor titular da Universidade Estadual da Paraíba e do Centro Universitário de João Pessoa (UNIPÊ). Professora do MESTRADO em Direito e Desenvolvimento do UNIPÊ. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direitos Especiais, atuando principalmente nos seguintes temas: meio ambiente, direito, cidadania, direito do trabalho e emprego, com aptidão para lecionar as disciplinas de Direito Civil, Direito do Trabalho, Direito Administrativo e Direito Ambiental. Áreas de especialidade: Direito Civil, Direito Administrativo, Direito Ambiental, Direito Constitucional, Direito do Trabalho. E-mail: flaviadepaiva@hotmail.com

the peculiar conditions caused by the rise of new technologies. In this sense, the work is divided into three parts. In the first, there is the study of the concept of decent work based on the norms of the International Labor Organization and the 2030 Agenda of the United Nations. Then, in the second part, there are arguments in the sense of demonstrating the right to decent work as a parameter for investigating sustainable development, and this in the light of the dignity of workers in the digital age. Finally, the final part of the work is aimed at proposing reflections on the future of the right to decent work, punctuating the threats to its realization, as well as favorable conditions for it.

Keywords: Decent Work. ILO. UN 2030 Agenda. Sustainable development. Dignity of the Digital Worker.

INTRODUÇÃO

Se no século XX presenciamos a vigência da era da degradação do trabalho, no início do XXI estamos diante de outros modos de ser de precarização, próprios da fase da flexibilidade *toyotizada*, com seus traços de continuidade e descontinuidade em relação à forma taylorista-fordista.

Diante das modificações causadas na concepção de meio ambiente do trabalho pela Indústria 4.0, e para a correta compreensão da proteção jurídica atribuída pelo legislador ao trabalhador, imprescindível se torna uma visão atualizada no que respeita ao trabalho decente na era digital.

As inovações tecnológicas e o processo constante de informatização de execução das atividades laborais têm acarretado profundas modificações nas relações de trabalho, de modo que o ambiente não está mais ligado a condições internas da empresa.

Antes, transporta-se para áreas externas e, às vezes, em razão das mais diversas formas de realização das atividades, reflete tanto no que tange à duração e intensidade do trabalho quanto no que concerne a questões pertinentes à saúde biopsicossocial.

Com esse quadro em vista, o presente artigo, em suma, investiga o presente e o futuro do direito ao trabalho decente, traçando um cenário de reflexão acerca de suas promessas e dos desafios que tem pela frente, especialmente quando consideradas as condições peculiares provocadas pela ascensão das novas tecnologias. Para tanto a pesquisa lança mão de dados colhidos em pesquisa bibliográfica e documental.

Nesse sentido, o trabalho está dividido em três partes. Na primeira delas há o estudo da concepção de trabalho decente a partir das normativas da Organização Internacional do Trabalho e da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas.

Em seguida, na segunda parte, registram-se argumentos no sentido da demonstração do direito ao trabalho decente como parâmetro de averiguação do desenvolvimento sustentável, e isso à luz da dignidade dos trabalhadores da era digital e da economia do compartilhamento.

Por fim, a parte final do trabalho se destina à propositura de reflexões acerca do futuro do direito ao trabalho decente, pontuando as ameaças à sua concretização, bem como condicionantes a ela favoráveis.

1 DIREITO AO TRABALHO DECENTE: DA SUA PREVISÃO PELA OIT À SUA CONSAGRAÇÃO PELA AGENDA 2030 DA ONU

Desde sua fundação a Organização Internacional do Trabalho (OIT) promove o direito ao trabalho como principal fonte de justiça e paz social mundial.

Sua criação, pelo Tratado de Versalhes, logo após a Primeira Guerra Mundial, e sua incorporação pela Organização das Nações Unidas, em 1945, demonstram sua relação e importância para precaução e solução de conflitos.

Neste documento foram estabelecidas oito convenções fundamentais (Convenções nº 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182), cujo cumprimento independe de ratificação pelos Estados-membros.

Os dispositivos contidos em tais convenções versam sobre: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Seguindo tais premissas, a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho estabelece que todos os trabalhadores devem desfrutar de uma proteção que considera o trabalho decente como parâmetro central: a) respeito aos direitos fundamentais no trabalho; b) salário mínimo adequado; c) limitação da jornada de trabalho; e d) saúde e segurança no trabalho.

Nessa perspectiva, pode-se afirmar que a proteção ao trabalho decente deve abranger tanto os princípios e direitos fundamentais consagrados na Declaração de 1998 da OIT como os preceitos previstos na Declaração do Centenário, ressaltando-se que as condições de trabalho seguras e saudáveis são fundamentais para o trabalho decente, bem como que governos, empregadores e trabalhadores devem orientar esforços para aproveitar todo seu potencial tecnológico a fim de promover desenvolvimento econômico sustentável a todas as pessoas.

Por essa ótica, aliás, o trabalho decente é uma das vias de concretização do desenvolvimento humano, o que se confirma a partir da abrangência que a OIT a ele vem emprestando:

O conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. (OIT: 2021; 1).

Com tais normativas a OIT estabeleceu o objetivo de promover conjuntamente crescimento econômico e progresso social, garantindo que os trabalhadores tenham o direito e a possibilidade de reivindicar livremente e em iguais oportunidades, a participação nas riquezas que ajudaram a produzir, tendo ainda, a possibilidade de desenvolverem o seu potencial humano, deixando de serem vistos apenas enquanto objetos do sistema de produção.

Ademais, o pensamento mais atual acerca do direito ao trabalho decente o posiciona como direito fundamental.

Sob esse ângulo sua concretização poderia, em conjunto com outros fatores, ser peça chave para o desenvolvimento sustentável e a erradicação da pobreza, na medida em que garantir o acesso ao emprego – associado à garantia dos direitos trabalhistas e à proteção social – contribui para promover a dignidade dos trabalhadores, proporcionando a eles melhorias concretas em suas condições de vida.

Saliente-se, por oportuno, a necessidade de indistinção adotada em relação a gênero e idade, ressaltando que tais objetivos e metas devem ser alcançados também por mulheres, jovens e pessoas com deficiência, contribuindo para um ambiente de trabalho mais inclusivo.

Premiando essa dinâmica valorizadora da ideia de trabalho decente a Agenda 2030 da ONU apresenta como oitavo objetivo: “promover crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos”. Entre as metas propostas para tal objetivo, destaca-se buscar, até 2030, “o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos os homens e mulheres, inclusive os jovens e as pessoas com deficiência, e a igualdade de remuneração pelo trabalho de igual valor” (ONU: 2021; 1).

Como se vê, dentre os dezessete objetivos fixados pela Agenda 2030, o seu oitavo objetivo cita expressamente o trabalho decente como um dos pilares do desenvolvimento econômico inclusivo e sustentável, ao lado do pleno emprego.

Tem-se aqui a consagração de um binômio social e econômico, já que opta-se por fixar como desideratos o alcance do trabalho decente (aspecto social e valorativo) e do pleno emprego (aspecto econômico). Adiciona-se a isso uma preocupação isonômica, traduzida por meio da busca pela igualdade de remuneração.

Outrossim, é possível apontar que o trabalho decente também se relaciona diretamente com outros objetivos traçados pela Agenda 2030.

Dentre eles, podemos mencionar os objetivos n. 1, 2, 3, 12 e 16, os quais vaticinam a erradicação da fome e da pobreza; vida sustentável e bem-estar de todos; padrões de produção e consumo sustentáveis; promoção de sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, com acesso à justiça para todos; e instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

A ONU sente a importância do tema, e em razão disso estabelece que até 2030 os países membros e as partes interessadas comprometam-se em alcançar os objetivos ali traçados.

Pelo exposto, verifica-se de pronto que a temática do trabalho decente tem sido objeto da preocupação global, sendo encarado como uma das chaves para o atingimento do desenvolvimento social, econômico e ambiental sustentável.

2 O DIREITO AO TRABALHO DECENTE COMO PARÂMETRO DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL À LUZ DA DIGNIDADE DOS TRABALHADORES NA ERA DIGITAL

A ideia de desenvolvimento sustentável historicamente está associada à preservação do meio ambiente, assumindo lugar de destaque na contraposição aos modelos de crescimento econômico irrestrito praticados sobretudo na segunda metade do século XX.

No entanto, é a partir da Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, em 1983, e dos diversos eventos de cúpula realizados pela Organização das Nações Unidas na década de 1990, que se fortalece a noção de desenvolvimento sustentável para além da preocupação ecológica, abrangendo o desenvolvimento em suas dimensões social e econômica.

Ora, a ideia de um trabalho decente se encaixa perfeitamente nessa nova abordagem dada ao desenvolvimento, caminhando, assim, ao lado das práticas que respeitam o desenvolvimento econômico sustentável.

Dentro da dimensão social, o trabalho decente aparece como indutor da promoção do bem-estar coletivo da sociedade. Isso, todavia, reclama incentivos à regulamentação, fiscalização e cumprimento das normas internacionais sobre o tema.

Nesse caminhar, pode-se vislumbrar o direito ao trabalho decente como aquele que respeita os direitos fundamentais individuais e sociais do trabalhador, visando o bem-estar

individual e coletivo, a efetiva valorização social do trabalho e a dignidade humana, conforme estabelece a Carta Magna de 1988 no art. 1º, incisos III e IV, e os demais direitos sociais fundamentais trabalhistas individuais e sociais.

Nessa lógica – e lembrando-se o fato de que o trabalho decente demanda um meio ambiente laboral hígido – o meio ambiente de trabalho equilibrado é tido como direito fundamental por ser indispensável a qualidade de vida, consoante expressa o art. 225, caput, da CF/1988, que tem relação direta com o direito à saúde, em especial a do trabalhador, previsto no art. 6º do texto constitucional.

Confirmando esse raciocínio, a leitura combinada dos artigos 6º, 7º, XXII, e 200, VIII, todos da Carta Magna, torna aparente que o ambiente laboral saudável é efetivamente um direito fundamental do trabalhador.

Tendo em vista que o direito ambiental do trabalho é consequência, em parte, da junção e da relação de questões partilhadas entre os ramos do direito do trabalho e do direito ambiental (PADILHA: 2015; 106-107), cumpre frisar que, além de saúde, a pessoa humana reclama o direito a qualidade de vida no trabalho, sendo, para isso, crucial o equilíbrio daquele espaço que se encontra profundamente ligado à proteção da dignidade do trabalhador.

O que se diz acima, em sinopse, nada mais é que o conteúdo jurídico do trabalho decente abrange a necessidade de um meio ambiente de trabalho sanitariamente seguro, bem como que o bem da vida protegido aqui é a saúde do trabalhador em essência, o que quando universalizado constitui um elemento essencial para o atingimento de processos de desenvolvimento sustentável em suas dimensões social e econômica, com as camadas a elas inerentes.

Não é à toa, afinal, que o trabalho decente, ideal de um dos elementos fundadores da sociabilidade humana, foi objeto de previsão na Agenda 2030 da ONU, na qual restou definitivamente consagrado como um dos vetores de desenvolvimento econômico sustentável.

O panorama acima delineado ganha contornos inovadores quando levadas em conta as profundas modificações provocadas pela ascensão das novas tecnologias, um verdadeiro tsunami lançado contra conceitos estabelecidos desde há muito tempo no direito, na economia, na sociologia.

A era digital, assentada em boa parte na chamada economia de compartilhamento, e bem como em bases neoliberais, resulta diferentes repercussões políticas, econômicas, sociais, culturais e jurídicas, as quais refletem diretamente na vida em sociedade e, por conseguinte, na saúde e vida dos trabalhadores a ela submetidos.

Se o desenvolvimento sustentável denota não apenas a proteção ecológica, mas também repercute em aspectos sociais e econômicos, então não se pode deixar de considerar os efeitos acima mencionados na própria articulação das estruturas de trabalho.

Percebe-se que a prestação pessoal dos serviços não foi substituída pela tecnologia, como romanticamente se previa que iria necessariamente acontecer. Em verdade, operou-se uma mudança da relação do empregador com o trabalhador que vinha desde os moldes da Revolução Industrial.

O modelo fordista, que tem como pressuposto básico a subordinação, vem sendo gradativamente substituído pelo trabalho *on-demand*, com todas suas idiosincrasias, entre elas o louvor ao trabalho individual não protegido por qualquer sistema de segurança social.

Assim, o desenvolvimento individual e social através do trabalho não é possível, pois a construção da identidade acaba por ser suprimida pela exploração (GOSDAL: 2006; 115).

Segundo o sociólogo Antunes (ANTUNES: 2009; 235-238), não se está falando aqui sobre uma nova classe de precariados. Em vez disso, o que se tem é uma categoria mais oprimida: a classe-que-vive-do-trabalho em decorrência do novo proletariado digital.

Essa argumentação é uma contraposição à teoria proposta por Standing (STANDING: 2013; 15-48), que defende o surgimento do “precariado” como uma nova classe em formação que desponta a partir da evolução do capitalismo industrial para o capitalismo neoliberal globalizado, em ensaio que busca dialogar com algumas teorias e definições do que vem a ser uma classe social.

De todo modo, essa nova dinâmica é, assim, uma reprodução atualizada do sistema capitalista, uma Indústria 4.0, que redesenha as relações de trabalho de modo a explorar a mão de obra a partir de novas bases, que vão desde um nova percepção do que é tempo à disposição do empregador, até a subordinação algorítmica de aplicativos diversos.

Como era de se esperar isso afeta em um não alcance do projeto de elevação da dignidade do trabalhador, o qual só poderá ser mantido se efetivadas – para além da perspectiva econômica do ganho de remuneração – as promessas constitucionais do trabalho decente, em sua acepção de trabalho digno, que para Delgado (DELGADO: 2006; 74) é a própria noção de trabalho pretendida pela Constituição.

Quanto a esse status constitucional vale lembrar que o valor social do trabalho aparece na Carta de 1988 como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Aprofundando esse ponto Araújo (ARAÚJO: 2016; 129) propõe três dimensões ao valor social do trabalho, quais sejam: uma dimensão fundamentadora, que é dada pela previsão constitucional da realização do valor social; uma dimensão orientadora dos atos das instituições político jurídicas, o que implica da ilegitimidade das ações contrárias a tal valor; e uma crítica, a qual serve de critério para uma valoração normativa e jurisdicional das normas.

É nesse esse aspecto da dignidade enquanto diretriz constitucional à atuação do Estado e dos agentes particulares que se pauta a discussão sobre a aplicação conjunta dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Nessa direção, quando se assume o caráter necessário protetivo do trabalho, que inclui um aspecto negativo sob o ponto de vista do trabalhador, será a dignidade humana o elemento capaz de determinar que o trabalho deve cumprir seu papel social e econômico, mas não poderá ser degradante, sob pena de se ferir a dignidade humana, princípio matriz do ordenamento jurídico brasileiro, de matiz constitucional e força normativa vinculante.

3 AS NOVAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E NO DIREITO

A evolução tecnológica da sociedade sempre influenciou o mundo do trabalho. Um exemplo clássico nessa direção é a transição da revolução agrícola para a industrial, em que famílias começaram a migrar do campo para a cidade, com o fim de trabalhar nas grandes indústrias que surgiam à época, impulsionadas pelo desenvolvimento da máquina à vapor, do aproveitamento industrial da eletricidade, entre outros.

Da máquina à vapor aos softwares de automação a humanidade vem aprimorando suas tecnologias, ora com bons efeitos, ora com reflexos não tão agradáveis assim.

Ao presente estudo importa principalmente o segundo caso, qual seja, o conjunto de efeitos potencialmente deletérios do crescimento tecnológico, os quais são delimitados aqui mediante a dinâmica de tecnologia- trabalho.

É o caso do emprego das tecnologias de informação e comunicação no âmbito das relações laborais, o qual tem favorecido cada vez mais uma situação de excessiva conexão, de modo que por vezes as tarefas laborativas são cumpridas longe do ambiente físico de trabalho e após o término da jornada.

Em torno dos negócios fundados na economia do compartilhamento o empregador não é mais somente a empresa “individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL: 1943; 1). Sua figura passa a se manifestar por meio do *algoritmo* que contrata, fiscaliza, determina a remuneração e avalia o trabalhador.

A pandemia do novo coronavírus, que trouxe regras de isolamento e distanciamento social em todo o mundo trouxe novas perguntas, novos desafios, novas perspectivas em relação a esse fenômeno. Cresceu a adoção do *home-office*, do teletrabalho, da prestação de serviços mediante atividades síncronas e assíncronas.

Em muitos casos, trabalho e casa passaram a se confundir como nunca antes, o que trouxe benefícios diretos (ex: redução de deslocamentos no trânsito; possibilidade de conferências à distância; menor exposição à insegurança das ruas), mas também ocasionou problemas (ex: confusão entre jornada de trabalho e descanso; dificuldade de conciliação de afazeres domésticos e laborais).

Por tudo que se vê, percebe-se que há quadro que degenera a separação entre trabalho e descanso – já que *a priori* o período pós-jornada destina-se a isso. Daí surge o direito à desconexão como necessário para se conferir ao trabalhador a prerrogativa de não permanecer sujeito à ingerência, solicitações ou contatos advindos do empregador para o qual o obreiro trabalha, “em seu período destinado ao descanso diário, semanal ou anual, e ainda em situações similares, em especial diante da existência das novas tecnologias” (OLIVEIRA: 2017; 256-285).

Isto é, o direito à desconexão é o direito do trabalhador de usufruir de seus momentos de folga, sem permanecer à disposição do empregador, desconectando-se totalmente de seu labor para o fim de se revigorar física e mentalmente (MELO; RODRIGUES: 2018; 69).

Essa resposta promovida pela maturação de um direito à desconexão é um caminho a ser trilhado, mas não se ignora aqui que as novas tecnologias estão em constante evolução e aperfeiçoamento, de forma que é certo dizer que o legislador não acompanha tamanha velocidade.

Não é raro, diga-se, que uma lei específica para certo tipo de tecnologia, termine por defasar-se pouco após sua entrada em vigor.

Nessa mesma ótica, pode-se dizer que as próprias leis trabalhistas foram concebidas para uma estrutura de trabalho fordista industrial – que perde cada vez mais espaço atualmente – e não conseguem responder adequadamente aos desafios a elas impostos, como se pode ver nos conflitos judiciais envolvendo empresas como a *Uber* e o *Ifood*.

Esse é um dos desafios que o direito tem pela frente.

4 O FUTURO DO DIREITO AO TRABALHO DECENTE: DESAFIOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO TRABALHO DECENTE NA ERA DIGITAL

O debate sobre o desenvolvimento econômico sustentável e tecnologia não pode limitar-se às questões de criação de novos postos de empregos ou desemprego crescente. Ao mesmo tempo em que cria novos desafios para a implementação efetiva da proteção laboral decente na era digital, a tecnologia possui a linha tênue entre trabalho livre/subordinado.

Nesse sentido, sendo o Brasil Estado-membro integrante da Organização Internacional do Trabalho, pautado no dispositivo constitucional, comprometeu-se por meio de convenções, recomendações e programas da OIT a seguir regras internacionais que regulamentam as relações de trabalhos.

Posto isso, a Agenda 2030 da ONU para o Desenvolvimento Sustentável, aprovada por todos países membros das Nações Unidas em 2015, posicionou o trabalho decente para todos e todas como centro das políticas para o desenvolvimento e o crescimento sustentável inclusivo (DMT E DEBATE: 2019; 1).

Não obstante, tendo como antecedente o processo de desmonte e de avanço do modelo neoliberal no mundo do trabalho, em junho de 2020, pela primeira vez no país desde que se iniciou em 2012, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) – realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – apontou que o percentual de pessoas ocupadas na população em idade de trabalhar foi menor do que 50% (cinquenta por cento), o que significa que estavam trabalhando menos da metade dos brasileiros em idade produtiva. (IBGE: 2019; 1).

Some-se a isso o fato de que boa parte dos desempregados economicamente ativos, ao se observarem alijados do mercado formal de trabalho, terminam adentrando na economia da informalidade, a qual, por si, já veicula diversas outras tensões que não serão aqui debatidas por fugirem à problemática principal desta pesquisa, mas que são aqui mencionadas a fim de registro.

Dessa forma, as alterações no âmbito produtivo, principalmente pela emergência da economia digital, introduziram mudanças que impactam fortemente as relações de trabalho, com flexibilização das relações trabalhistas, expansão dos trabalhos temporários, ampliação dos contratos intermitentes, *pejotização*, marcando uma era de intensa precarização das condições de vida dos trabalhadores e minando suas bases de reivindicação.

A crescente interpenetração das economias mundiais, aliada às mudanças radicais no padrão tecnológico e à crise do próprio modelo de desenvolvimento, impõe mudanças nos modelos de proteção social. São os elementos econômicos, políticos, institucionais e culturais têm sido apontados como centrais para explicar a crise do Welfare State.

No Brasil chegamos ao século XXI com questões ainda pendentes do século XIX, sem contar com dispositivos de proteção social que garantam condições de vida dignas para os cidadãos, ainda sem consolidar uma proteção para aqueles que, por uma ou outra razão, sejam estas individuais, mas, sobretudo, coletivas, não conseguem prover sua existência com os frutos de seu trabalho ou que, por conta de sua cor, gênero ou etnia, se encontram privados de um trabalho decente.

Não se trata apenas de ter acesso ao trabalho, mas sim de tê-lo mas sem gozar da proteção jurídica que garanta o primado da dignidade ao trabalhador.

É preciso que o Estado, empregadores e trabalhadores adotem atitudes sustentáveis sob os aspectos social, econômico e ambiental que promovam o bem-estar coletivo da sociedade e incentivem a regulamentação, fiscalização e cumprimento efetivo das normas internacionais sobre o tema.

A própria OIT sugere, no relatório “Trabalhar para um futuro melhor”, o desenvolvimento de um sistema de regulamentação internacional das condutas empresariais em plataformas de trabalho digitais, no qual se exigisse o cumprimento de direitos e proteções mínimas de trabalho por parte das plataformas e dos próprios clientes. (OIT: 2019; 10-14). Referido relatório foi elaborado pela Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho;

Noutro momento, realizou-se na 108ª Conferência Internacional do Trabalho, o fórum temático “Vias tecnológicas para o trabalho decente”, onde se discutiu o que e como podemos fazer para que as transformações do mundo do trabalho advindas da tecnologia sejam refletidas na criação de trabalho decente; e publicou, dois dias após a realização do referido fórum o documento intitulado “Organizar em sindicatos os trabalhadores da economia informal - um guia para os sindicatos” (OIT: 2019; 59).

Ademais, como já salientado anteriormente, de acordo com a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, todo o potencial progresso tecnológico e crescimento da produtividade deve perseguir o trabalho decente e o desenvolvimento sustentável, assegurando dignidade, realização pessoal e uma distribuição equitativa dos benefícios gerados a todos.

Não bastasse o descumprimento dos preceitos legais mínimos previstos na legislação nacional, as condições de saúde e segurança em que o trabalho em plataformas digitais é exercido escancaram a carência de um direito ao trabalho decente nesse ramo de atividade.

Além de não se submeter às regras formais de saúde e segurança previstas nas Normas Regulamentadoras expedidas pelo Ministério da Economia – especialmente as de n. 4, 5, 6, 7, 9 e 17 – os aplicativos têm exposto seus trabalhadores a uma rotina de trabalho exaustiva e precária.

Diante disso, faz-se necessária a construção de soluções jurídicas que permitam a adequada proteção de tais trabalhadores e incluam o direito ao trabalho decente previsto na Agenda 2030 da ONU, de modo a garantir além da saúde psíquica do trabalhador, condições decentes de trabalho, reconhecendo-se a abrangência das doenças profissionais contemporâneas que são reflexos da inserção das novas tecnologias da informação e da comunicação.

CONCLUSÃO

De todo o exposto ao longo deste artigo pode-se deduzir que o presente e o futuro do direito ao trabalho decente estão umbilicalmente ligados a suas promessas, ameaças e desafios.

A promessa potencial da proteção ao trabalho decente, como corolário lógico da dignidade laboral e da própria dignidade humana, encontra à sua frente, por exemplo, como ameaças constantes e crescentes, as modificações e reengenharias promovidas no âmbito trabalhista.

Seja em virtude da ascensão de novas tecnologias que abalaram os fundamentos das tradicionais relações de trabalho, seja pela adoção de discursos e práticas que buscam influenciar a dinâmica das escolhas dos poderes legislativo, executivo e judiciário, o fato é que o particular e atual momento da história da caminhada humana traduz-se em um desafio cujo entendimento e superação demandam e demandarão grandes esforços de seus partícipes e observadores.

A era da sociedade mundializada pós-industrial produziu um cenário em que potencialidades, internalidades e externalidades positivas e negativas manifestam-se conjuntamente em cenário de grande complexidade que não pode ser solucionado apenas com os critérios que comumente nos foram repassados pela epistemologia jurídica tradicional.

Em sendo assim, um estudo cientificamente preciso acerca do assunto precisa levar em conta desde a exponencial de proteção trabalhista verificada internacionalmente pela Organização Internacional do Trabalho até a Agenda 2030 da ONU.

Deve também levar em conta o novo movimento de ameaça a essa estrutura protetiva produzido pela consolidação de uma sociedade de tecnologias, notadamente as de compartilhamento e as que se referem ao trabalho à distância, ponto este inclusive que pode ser objeto de observação em trabalhos futuros.

Por fim, os marcos teóricos do trabalho decente, enfim, já estão todos à disposição, seja em plano internacional ou nacional, de modo que em teoria bastaria efetivá-los como resultados de um processo de impulsionamento do desenvolvimento sustentável que conjugasse as demandas da sociedade globalizada tecnológica com a preservação de um núcleo intangível mínimo de direitos e garantias destinados a preservar a dignidade do trabalhador.

Esta seria, talvez, a melhor expressão dessa conjugação.

Porém, nem tudo é tão simples, de modo que há ainda grande hiato fático e jurídico a ser superado para que referida concretização possa se dar.

Se por um lado o trabalho decente figura como direito fundamental normativamente forte para provocar o direito a direcionar-se à sustentabilidade social e econômica, por outro também são expressivos os desafios impostos pelo novo modelo de exploração laboral que nasce graças às novas tecnologias.

Resta saber qual diretiva sairá vencedora.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. (Orgs.) **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARAÚJO, Jailton Macena de. **Função emancipadora das políticas sociais do estado brasileiro: conformação das ações assistenciais do Programa Bolsa Família ao valor social do trabalho**. 2016. 400f. Tese (doutorado em Ciências Jurídicas), Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (1943)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 03 jun. 2021.

DELGADO, Gabriela Neves. O trabalho enquanto suporte de valor. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, n. 49. Belo Horizonte, 2006. Disponível em: <https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/article/view/7>. Acesso em 04 jun. 2021.

DMT EM DEBATE - DEMOCRACIA E MUNDO DO TRABALHO. OIT completa 100 anos de lutas por justiça social, 2019. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/oit-completa-100-anos-de-lutas-por-justica-social/>. Acesso em 06 jun. 2021.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. 2016. 186 fl. Tese (doutorado em direito). Curso de PósGraduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD contínua: taxa de desocupação é de 12,3% e taxa de subutilização é 25,0% no trimestre encerrado em maio de 2019**. Agência IBGE Notícias, Rio de Janeiro, 28 jun. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24908-pnadcontinua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-3-e-taxa-de-subutilizacao-e-25-0-no-trimestre-encerrado-em-maio-de-2019>. Acesso em: 18 jul. 2020.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: Teletrabalho, Novas tecnologias e Dano existencial**. São Paulo: LTr, 2018.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. A loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. In: SIQUEIRA, Germano; et al. (Orgs). **Direito do Trabalho: Releituras, Resistência**, 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: trabalho decente e crescimento econômico. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em 05 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT Brasília**: Temas. Trabalho Decente. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 30 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalhar para um Futuro Melhor**, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf. Acesso em 06 jun. 2021.

PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.