

# INTERMEDIACÃO DE TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS – RELEITURA DO MUNDO E DO DIREITO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI – POR UM TRABALHO SUSTENTÁVEL E DECENTE:

Dr. André Gonçalves Zipperer

Doutor em direito – PUC-PR , Curitiba – Brasil

Advogado - Zipperer e Minardi advogados, Curitiba

# Futuro do Trabalho?



## Futuro do não- trabalho?



Revista PEGN, fev 1989



Rifkin: “**the end of work**” em números:

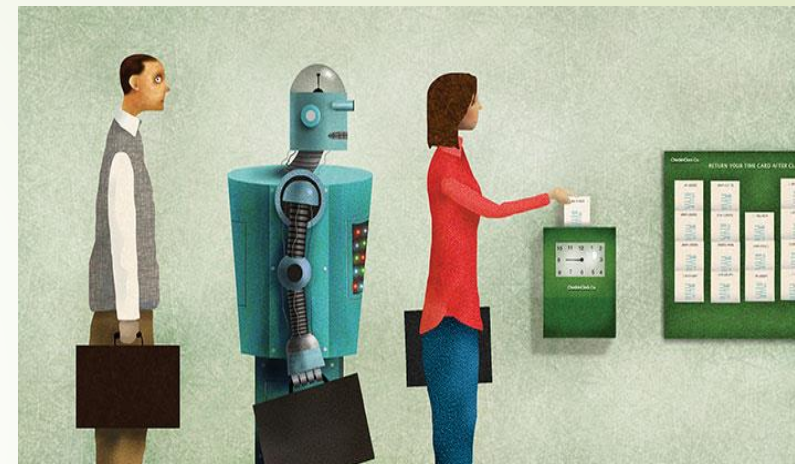
Frey and Osbourne (2016) – 702 ocupações, 47% da força de trabalho está em setores altamente expostos ao desemprego;

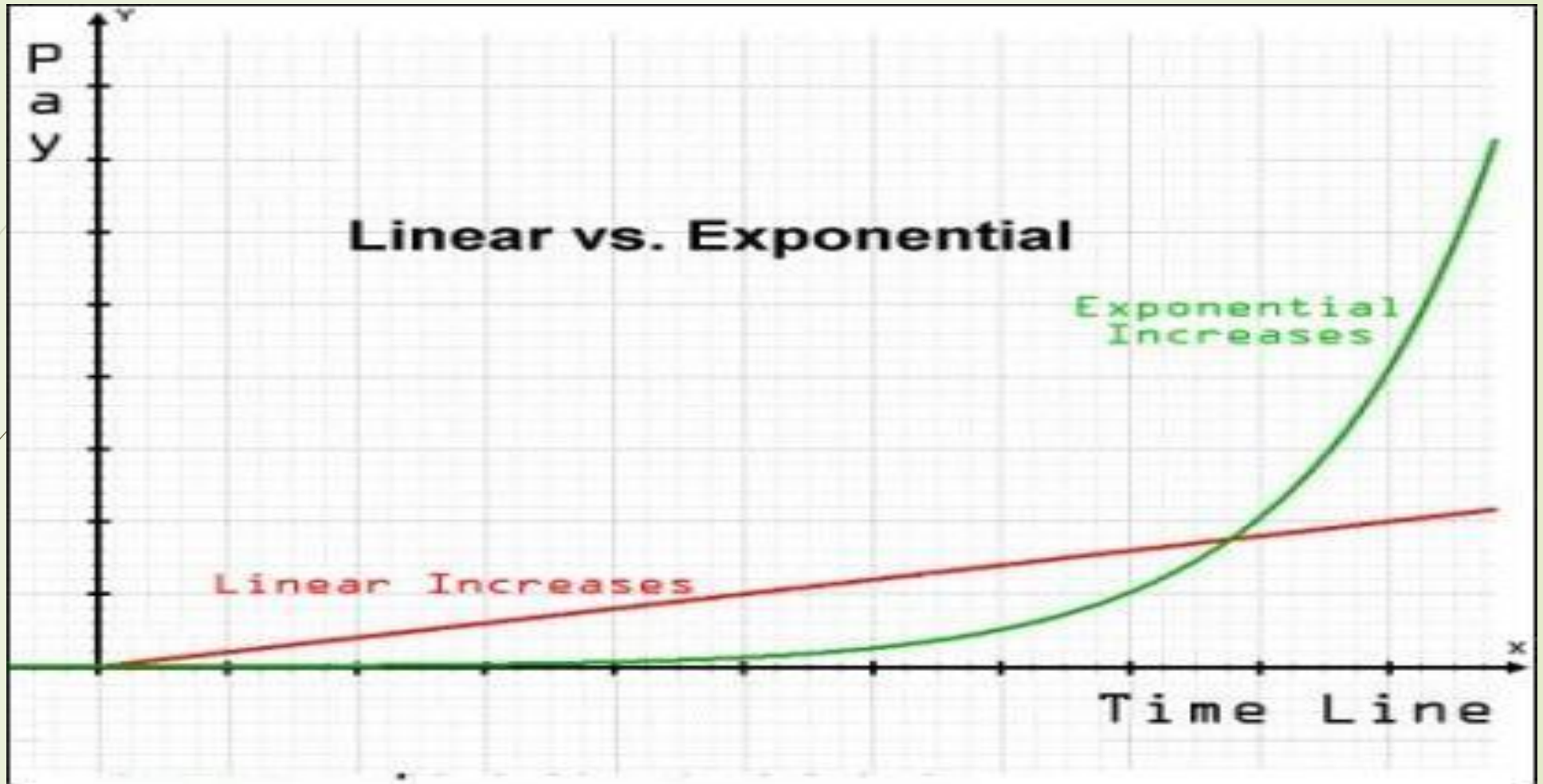
CHANG and Phu (2016) – 56% das atividades em risco de automação;

Mckinsey institute (2017) – 60% das atividades ao menos com 30% de automação;

F.E.M.: 2015 a 2020: queda 7,1 milhões, criação de 2,1 milhões novos;

“Harari”







Chegada dos imigrantes, 1911

Tom goodwin:

“O Uber, maior empresa de táxis do mundo, não possui sequer um veículo. O Facebook, o proprietário de mídia mais popular do mundo, não cria nenhum conteúdo, Alibaba, o varejista mais valioso, não possui estoques. E o AirBnb, maior provedor de hospedagens do mundo, não possui sequer um imóvel”



# Mudança de paradigma!













- AGENDA CENTRADA NO SER HUMANO:

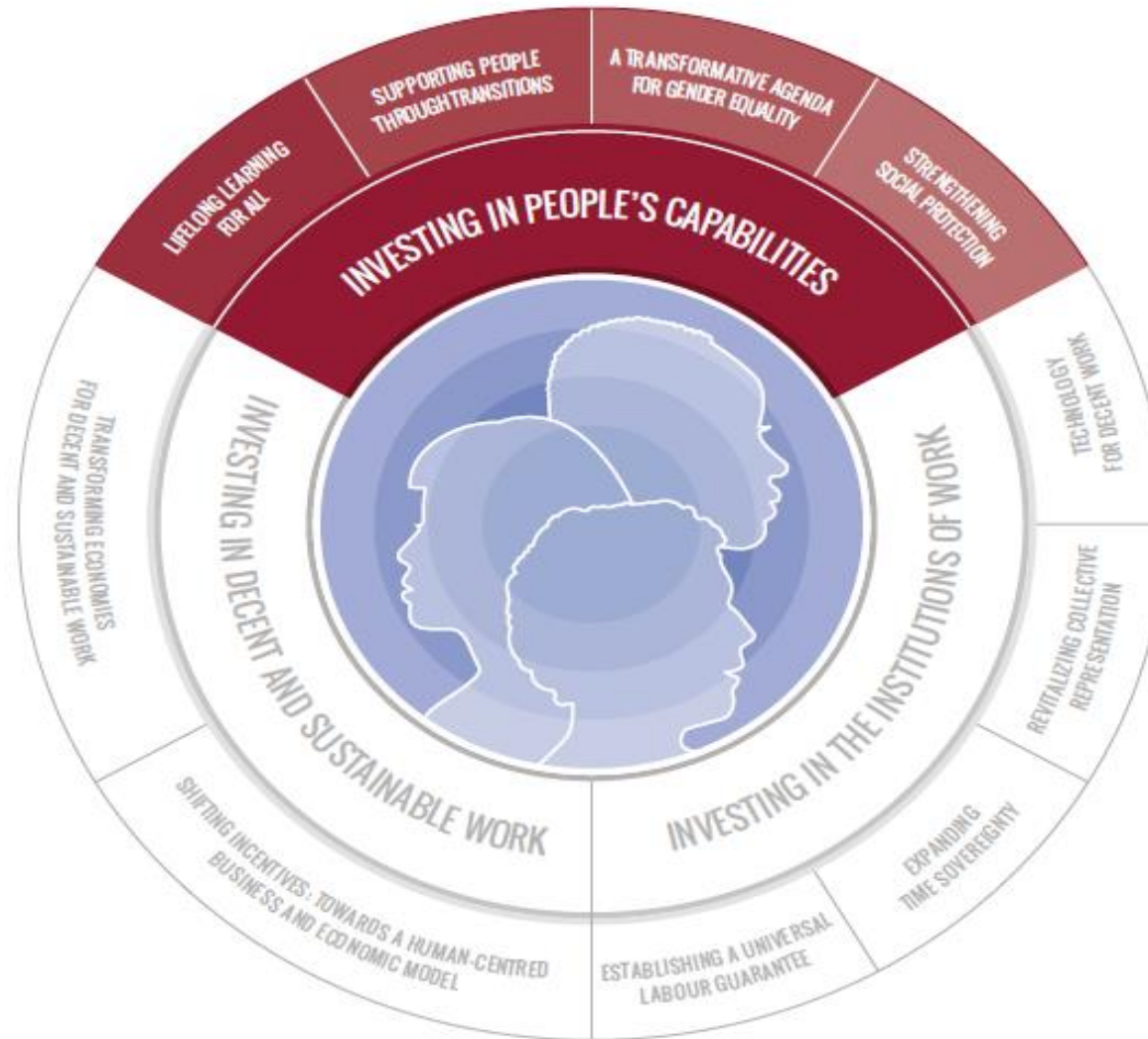
Aumentar investimentos nas capacidades humanas;

Aumentar os investimentos nas instituições que promovam o trabalho;

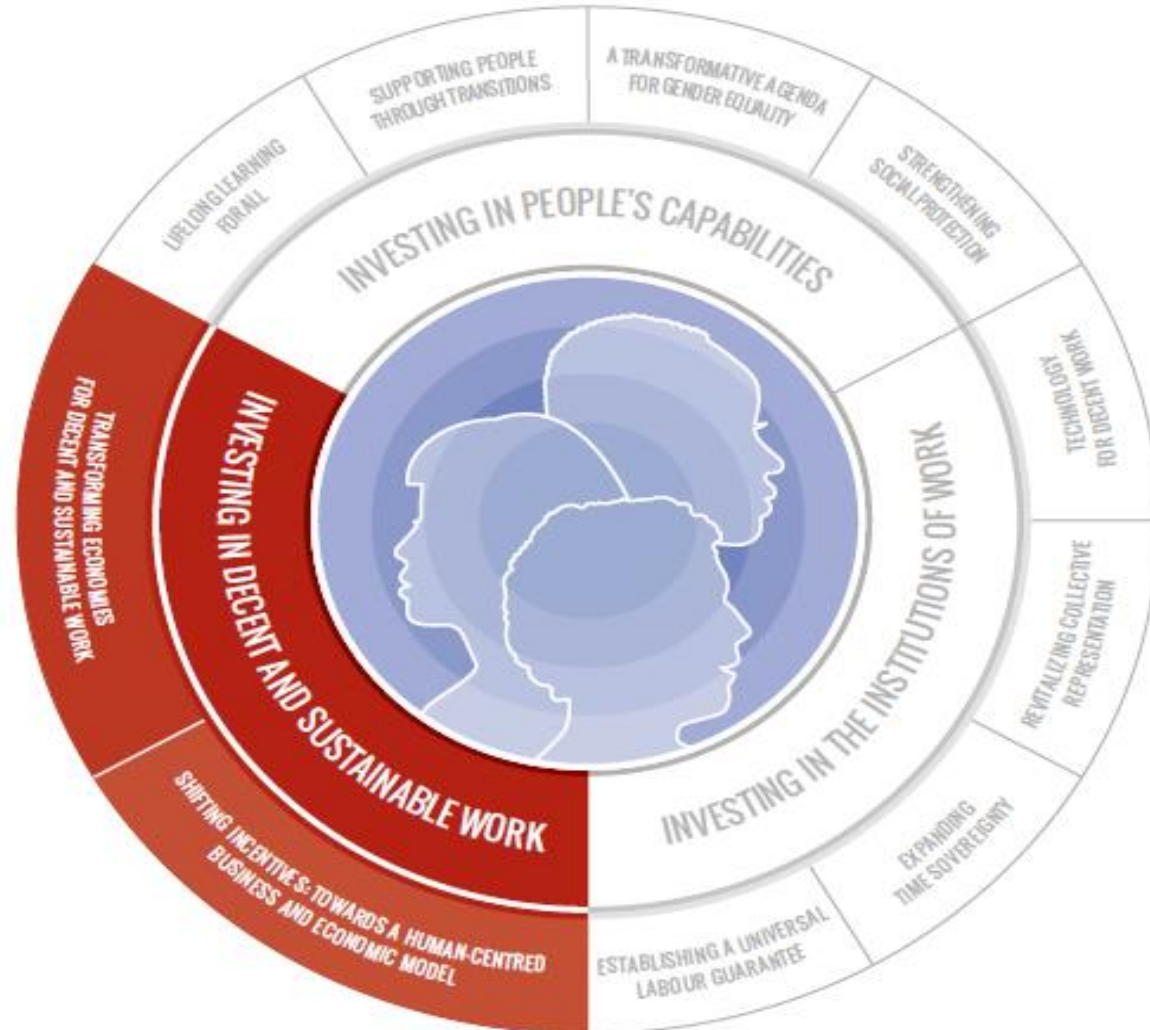
Aumentar o investimento na promoção do trabalho sustentável e decente;



## 2.1 Increasing investment in people's capabilities

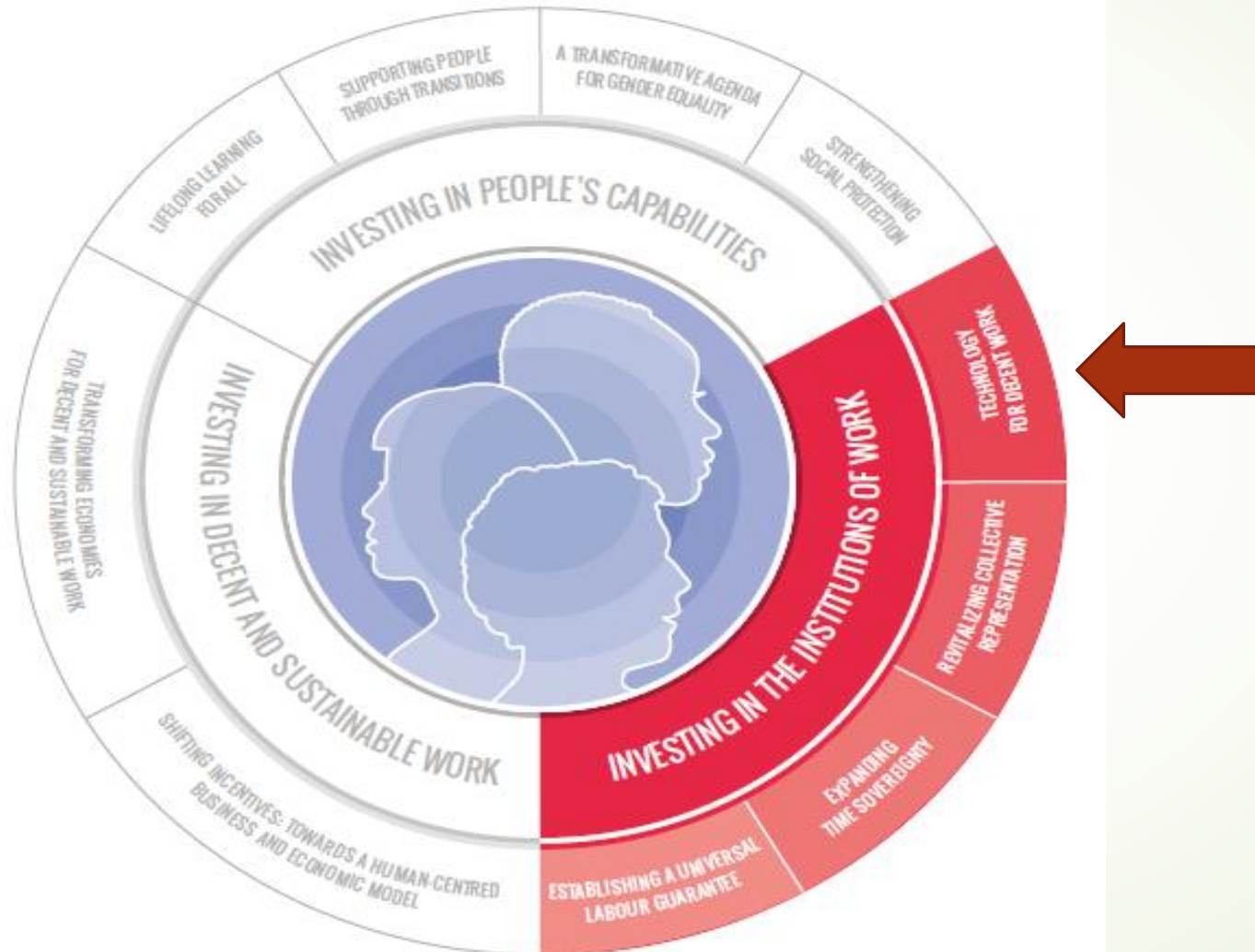


### 2.3 Increasing Investment in decent and sustainable work



1. Transformando economias para trabalho decente e sustentável;
1. Modificando incentivos visando uma agenda e um modelo econômico centrados no ser humano;

## 2.2 Increasing Investment In the Institutions of work





AGENDA CENTRADA NO TRABALHO HUMANO – ATINGIR O  
TRABALHO DECENTE;

LIVRAR OS TRABALHADORES DO TRABALHO INSALUBRE E  
PERICULOSO;

SUBSCREVEM UMA AGENDA “HUMAN IN COMMAND” -  
DECISÕES (MONITORAMENTO) DEVEM SER TOMADAS POR  
SERES HUMANOS E NÃO ALGORÍTIMOS;

TRABALHO NÃO É UMA COMMODITY NEM UM ROBÔ;



## Amazon demite funcionários via software que mede produtividade, sem análise humana

O sistema funciona dentro dos centros de atendimento da Amazon



### MAIS LIDAS



**SEM PASSAR POR HUMANOS**  
Amazon demite funcionários via software que mede produtividade, sem análise humana



**GRÃO DE AREIA**  
Como a ação do Magazine

## Impulsionadores – Crowdsourcing - Economia do compartilhamento (F.E.M.):

INTERNET MÓVEL;  
TECNOLOGIA EM NUVEM;  
AVANÇOS DA BIG DATA;  
NOVAS FONTES DE ENERGIA;  
INTERNET DAS COISAS;  
**CROWDSOURCING;**  
ROBÓDICA AVANÇADA;  
INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL;  
IMPRESSÃO 3D;  
MATERIAIS AVANÇADOS;  
BIOTECNOLOGIA;  
GENOMAS.

Plataformas digitais:

Novas oportunidades de trabalho diferentes  
lugares do mundo;

Prevalecer o salário mínimo;

Recomendação – sistema de governança de  
trabalho digital via plataformas para  
definição de direitos mínimos;

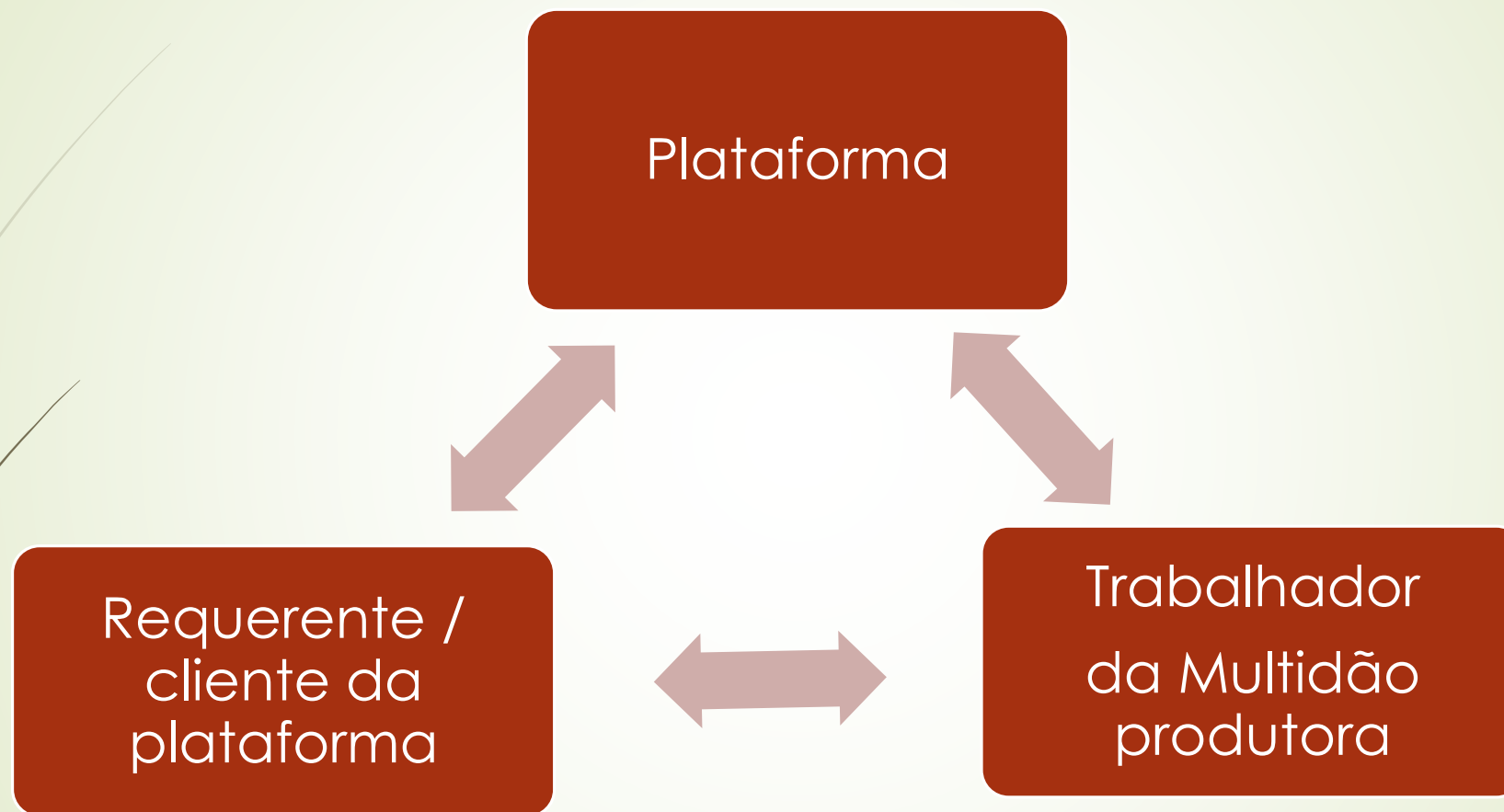


## Crowdsourcing:

Jeff Howe: terceirizar um trabalho tradicionalmente realizado por um empregado para um grupo de pessoas indefinido, geralmente grande (as *crowds*, multidões), sob a forma de uma chamada aberta.



## Estrutura tripartide:



Crowdsourcing - “Crowdwork”

Trabalho na “Multidão produtora”





- 3,8 milhões de trabalhadores;

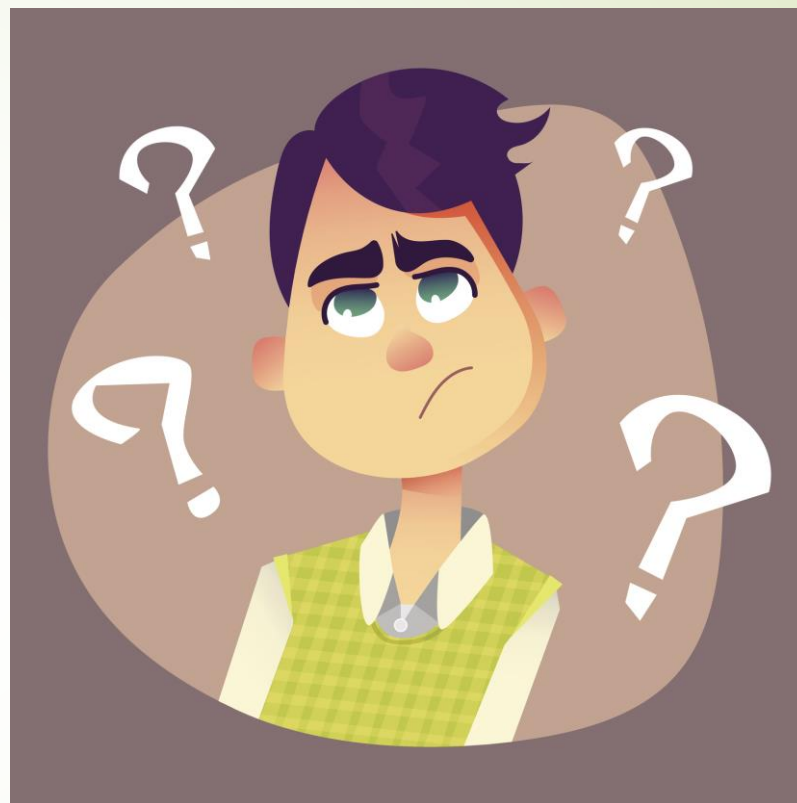
- 35 vezes maior do que a dos Correios, maior empregador nacional com 109 mil empregados.
- 17% do total de “autônomos” no Brasil atualmente.
- 18 milhões de pessoas utilizam plataformas este meio para obtenção de algum tipo renda

**O Estado de São Paulo.** 28 abr. 2019.



	Modelo de trabalho	
	Industrial	Via plataforma online
Treinamento	Específicos para as necessidades da empresa/empregador	Nenhum
Estrutura das atividades	Definidos precisamente através de ordens diretas.	Tarefas micro definidas pelo requerente do serviço através da plataforma.
Localização do trabalho	Sede do empregador	Variável. Normalmente online
Vínculo	Contrato de trabalho com o empregador/integração no organismo empresarial	Nenhum. Atividade autogerida
Duração do vínculo de trabalho	Meses/Anos/O tempo de vida do empregado (estabilidade)/ Vinculação prolongada	Horas, minutos ou segundos. No máximo dias.
Tomadas de decisões	Hierárquicas/Supervisão/Avaliação	Gerenciamento Automático/ Avaliação Ex Post automática conforme opinião do requerente
Relações de autoridade	De cima pra baixo/Comando e controle	Gerenciamento Automático
Segurança	Do emprego/Estabilidade/Princípio da continuidade	Pouca ou Nenhuma
Remuneração	Ligada à longevidade da relação/ Pagamento por tempo de trabalho	Definida por tarefa/pay-as-you-go
Jornada	Jornada fixada ex ante pelas condições de trabalho e pelo empregador (fixa, variável ou isento de controle)	Agenda flexível definida pelo trabalhador para cumprimento da tarefa no prazo estipulado

Precarização?





# Inadequação Legislativa:

- Jornada, horários, descansos reguladores;
- Faltas justificadas;
- Férias.
- Legislação sobre salário mínimo
- Isonomia salarial;
- Meio ambiente de trabalho (periculosidade, penosidade, insalubridade);
- Cipa;
- Percentuais de contratação de aprendizes, pcds;
- Direito coletivo do trabalho;
- Direito de “greve”? (Direito de protesto);

OIT - Novas tecnologias:


Geração de dados – Riscos para a privacidade dos trabalhadores;

Políticas de transparência de proteção de dados para que os trabalhadores saibam como estão sendo monitorados;

Devem ter acesso a seus dados

Brasil: LGPD (lei geral de proteção de dados pessoais) LEI 13.709/2018 (VACATIO LEGIS) FEV 2020.






# Novas realidades = Novos direitos e deveres:

- Direito de Personalidade: Direito à Portabilidade digital;
- LGPD:
- artigo 18, V, o legislador brasileiro prevê que o titular dos dados pessoais tem direito a obter do controlador, em relação aos dados do titular por ele tratados, a qualquer momento portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço ou produto, mediante requisição expressa e observados os segredos comercial e industrial, de acordo com a regulamentação do órgão controlador.
- No artigo 40, a lei prevê que a autoridade nacional poderá dispor sobre padrões de interoperabilidade para fins de portabilidade, livre acesso aos dados e segurança, assim como sobre o tempo de guarda dos registros, tendo em vista especialmente a necessidade e a transparência.

“As idéias que, no particular, foram concebidas e fecundadas no curso do século XIX não correspondem mais à realidade dos dias presentes. Não obstante, continuam a influir na organização das relações de trabalho, condensadas em fórmulas caducas.” “A despeito de sua inadequação, tais ideias continuam a se projetar sobre a realidade nova, ofuscando-a em vez de clareá-la

A perpetuação dessas concepções imprime às instituições do Direito do Trabalho um aspecto de senilidade, que contrasta vivamente com o viço de sua compleição juvenil e foram essas ideias nascidas no século XIX, que informaram as instituições trabalhistas vigorantes na atualidade.

O Direito do Trabalho, organizado sobre uma estrutura econômica que desconhecia essa realidade nova, construído sobre o solo do capitalismo liberal, esteriotipado nos moldes fundidos no século XIX, perde aquele senso realístico que o distinguia, e envelhece em plena adolescência.”



Orlando Gomes. *O destino do direito do trabalho*. Revista da Faculdade de Direito da UFPR, Curitiba, v.5, p.155, 1957.

OBRIGADO,

DR. ANDRÉ GONÇALVES ZIPPERER

ANDRE@ZMADVOCACIA.ADV

