
**NOVAS MORFOLOGIAS DE TRABALHO: IMPACTOS NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO E REFLEXÕES PARA
SUPERAÇÃO DA ENCRUZILHADA**

**NEW WORK MORPHOLOGIES: IMPACTS ON WORK
RELATIONS AND REFLECTIONS FOR OVERCOMING THE
CROSSROADS**

Alexandre AGRA BELMONTE

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Pós Doutor em Direito, Universidade de Coimbra. Doutor em Justiça e Sociedade e Mestre em Direito das Relações Sociais, UGF. Especialista em Direito Privado Aprofundado, UFF. Presidente da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Professor permanente do programa de pós-graduação stricto sensu, UNESA. Colaborador no programa de pós-graduação, IESB. Dr. Honoris Causa, Universidade Santa Úrsula.

alexandre.belmonte@tst.jus.br

Fecha de envío: 14/05/2025

Fecha de aceptación: 09/06/2025

NOVAS MORFOLOGIAS DE TRABALHO: IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E REFLEXÕES PARA SUPERAÇÃO DA ENCRUZILHADA

Alexandre AGRA BELMONTE

Academia Brasileira de Direito do Trabalho

Resumen: O artigo visa investigar os efeitos das novas tecnologias nas relações de trabalho e considerando as características do mundo atual, do mundo do trabalho, as novas formas de trabalho e os objetivos da Agenda 2030 da ONU e a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, revista em 2022, algumas reflexões sobre o atual significado de dependência econômica, a zona cinzenta entre subordinação e autonomia e as medidas exógenas e endógenas para uma regulação capaz de conciliar a livre iniciativa com o trabalho decente.

Palabras clave: Novas tecnologias - Novas formas de trabalho - Plataformas digitais - Teletrabalho - Trabalho autônomo economicamente dependente

Sumario: 1. Impactos da primeira e segunda Revoluções Industriais nas relações de trabalho. 2. Impactos da terceira Revolução Industrial nas relações de trabalho. 3. Impactos da quarta Revolução Industrial nas relações de trabalho. 4. Conclusões.

Abstract: The article aims to investigate the effects of new technologies on labor relations and, considering the characteristics of today's world, the world of work, new forms of work and the objectives of the UN 2030 Agenda and the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998, revised in 2022, some reflections on the current meaning of economic dependence, the gray area between subordination and autonomy and exogenous and endogenous measures for regulation capable of reconciling free initiative with decent work.

Keywords: New technologies - New forms of work - Digital platforms - Teleworking - Economically dependent self-employment

Summary: 1. Impacts of the First and Second Industrial Revolutions on labor relations. 2. Impacts of the Third Industrial Revolution on labor relations. 3. Impacts of the Fourth Industrial Revolution on labor relations. 4. Conclusion.

1. Impactos da primeira e segunda Revoluções Industriais nas relações de trabalho

No final do século passado o professor ADRIAN GOLDIN alertou para o fato de que o sistema de proteção ao trabalho encontrava-se em uma encruzilhada. E que isso impunha o questionamento de sua legitimidade teórica, sustentabilidade política e viabilidade operacional¹. Ao que tudo indica, ainda não temos uma direção para sair dessa encruzilhada. O futuro chegou e as armas até aqui escolhidas são as do passado.

Para a compreensão da estrada que precisamos escolher para chegar ao destino com uma base teórica condizente com o progresso, mas que conjugue a livre iniciativa com o trabalho decente, é preciso olhar as lições que a história nos trouxe a partir das primeiras revoluções industriais.

Proclama a OIT que o trabalho decente é fundamental para a superação da pobreza, redução das desigualdades sociais, garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

A respeito, o novo Papa Leão XIV conclama por uma regulação que proteja o trabalhador das novas tecnologias e da inteligência artificial. E porque assim procedeu?

Explico.

Do século XVIII ao século XIX inicialmente com o maquinismo e posteriormente com a utilização do petróleo, da eletricidade, do aço e da ciência na produção e distribuição em grande escala, o mundo experimentou duas revoluções industriais em sequência.

A palavra “revolução” deveu-se ao rompimento com o modo artesanal de produzir, do êxodo do campo para as cidades e da extinção das corporações de ofício causados pelo progresso. Ou seja, a tecnologia e a inovação inauguram um novo modelo produtivo, novas relações de trabalho, um novo modo de vida

¹ GOLDIN, Adrián O. La protección del trabajo en la encrucijada, Jus Laboris, mar. 2000. In <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/174392> Consulta em 06/5/2025.

social e consolidaram o capitalismo como sistema econômico adequado às transformações experimentadas.²

No entanto, para os trabalhadores essas transformações tardaram a lhes trazer benefícios. Até o início do século XX estiveram submetidos a jornadas exaustivas, péssima remuneração e acidentes do trabalho. O que terminou levando à Questão Social por melhores condições de trabalho. De um lado, em 1848 a doutrina marxista defendia o direito de formação de sindicatos e o socialismo e de outro, em 1891, a Encíclica Rerum Novarum do papa Leão XIII apoiava o direito dos trabalhadores de formarem sindicatos e a intervenção do Estado na economia a favor dos mais pobres e desprotegidos, mas rejeitava o socialismo e defendia a propriedade privada.

A doutrina marxista resultou na Revolução Russa de 1917 e a doutrina social cristã na flexibilização, em 1919, do sistema liberal econômico.

O fato é que o desequilíbrio de poder no sistema liberal demonstrou a dificuldade de negociação individual sobre as péssimas condições de trabalho, o que levou, frente à inação estatal, à Questão Social e na Rússia, à revolução bolchevique, demonstrando para o sistema liberal econômico o risco da desigualdade social e a necessidade de flexibilização do sistema liberal econômico.

Com efeito, preocupado com os efeitos que a Revolução Russa poderia produzir no mundo e aproveitando as discussões para pacificação do primeiro conflito mundial, WOODROW WILSON, presidente dos EUA, país mediador da grande guerra propôs, em 1919 a inclusão, no Tratado de Versalhes, da proposta de criação de um organismo mundial tripartite, destinado à adoção negociada de uma regulação internacional básica do trabalho, consubstanciada no ajuste de concessão de direitos sociais deliberados entre os países membros dessa organização.

Assim surgiu a Organização Internacional do Trabalho, destinada à produção de Convenções e Recomendações sobre direitos trabalhistas.

² Assim como atualmente leva a um novo modo de realização do transporte e entrega por meio de tecnologia derivada do processo de inovação. Vide ARAUJO, André Eduardo Doster. Direito do Trabalho no Brasil do século XXI: Repensar a Subordinação Diante da Nova Morfologia do Trabalho. Dissertação de Mestrado. Universidade Prebisteriana Mackenzie. São Paulo, 2023.

Respondendo à indagação inicial, considera o papa Leão XIV que a atual precarização do trabalho é capaz de fomentar uma nova Questão Social e colocar em risco a paz social. E como forma de demonstrar que pretende lutar por um mundo mais justo para os trabalhadores, adotou o nome daquele que apresentou na Encíclica Rerum Novarum³ a doutrina social cristã em favor dessa classe⁴.

A regulação protetiva deliberada pelos países membros no âmbito da OIT produziu uma regulação protetiva baseada nos parâmetros da época: presença física do trabalhador; divisão e fiscalização do trabalho; tempo de relógio para permanência no estabelecimento patronal; e separação entre tempo de trabalho e o tempo de descanso.

Lado outro, a proteção trabalhista ficou centrada no trabalho subordinado, deixando de lado os trabalhadores ditos autônomos, que em tese eram capazes de negociar em igualdade de condições com os empresários as próprias condições de trabalho. Quem não tinha horário, um chefe, local definido de trabalho, tarefas diárias a cumprir e vigilância ou controle direto ou indireto na execução do trabalho, permaneceu regulado pela legislação civil.

A partir da criação da OIT, as reuniões anuais tripartites que se sucederam no tempo envolvendo governos, trabalhadores e empregadores, resultaram em convenções e recomendações visando à melhoria ou ajuste das condições de labor para adoção facultativa pelos países membros.

2. Impactos da terceira Revolução Industrial nas relações de trabalho

Em 1945 o legado de atrocidades da segunda Guerra Mundial impôs o estabelecimento expresso de garantias fundamentais para resguardar a dignidade da pessoa humana. A relevância do Tratado de Filadélfia e a integração da OIT como departamento da ONU em 1946 demonstraram a

³ VATICANO. In https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html.

⁴ O GLOBO. In https://oglobo.globo.com/mundo/noticia/2025/05/10/leao-xiv-diz-que-escolheu-seu-nome-por-compromisso-social-e-trabalhista.ghtml?utm_source=aplicativoOGlobo&utm_medium=aplicativo&utm_campaign=compartilhar Consulta em 12/5/2025.

importância social e econômica da preservação da dignidade da pessoa humana do trabalhador no mundo produtivo.

Superado o conflito mundial, a partir de 1950 o mundo em reconstrução e crescimento viu nascer a Terceira Revolução Industrial. Ela combinou os avanços no campo tecnológico com a utilização da ciência no sistema produtivo, mas inicialmente sem grandes impactos nas relações de trabalho.

Ocorre que nos anos 1970 sobreveio a crise do petróleo num ambiente dele dependente para a produção e que já dava sinais de resistência às crescentes reivindicações trabalhistas.

Para reduzir custos diante da crise econômica, países de primeiro mundo investiram em ciência, tecnologia e inovação. Informática, robótica, eletrônica, descentralização produtiva e novos meios de comunicação. Fazendo uso de tecnologias avançadas, da inovação e de mão de obra qualificada, enfim, de novas formas de organização da produção e do trabalho, as empresas passaram a buscar a maximização da produção e da eficiência, com minimização dos gastos.

A terceirização da produção e a instalação de multinacionais em diversos pontos do globo atuaram significativamente na concretização da globalização facilitadora da produção, distribuição e redução de custos, com significativos impactos. Sobrevieram desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho e previdenciárias; desemprego advindo da redução de pessoal; extinção de setores ou de ocupações pela automação; e aumento exponencial da informalidade. Embora também tenham surgido novos negócios, novas profissões e novos modelos contratuais.

Conclui-se que a terceira Revolução Industrial adquiriu essa denominação porque provocou rompimento com o modelo produtivo anterior e com a dinâmica das relações sociais e de trabalho.

Como reação à precarização do trabalho, em 1998 foi editada pela OIT a Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho⁵. A Declaração, revista em 2022, baseou-se na afirmação de que o crescimento

⁵ OIT. In <https://www.ilo.org/about-ilo/mission-and-impact-ilo/ilo-declaration-fundamental-principles-and-rights-work> Consulta em 12/5/2025.

econômico é essencial, mas insuficiente para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza. E, portanto, que a justiça social é igualmente essencial para garantir uma paz universal e permanente.

Mas o tempo não para. Novidades continuaram surgindo. Paralelamente à tecnologia, inovação e sucessivas transformações do capitalismo, a regulação internacional e nacional do trabalho foi tentando se adaptar às transformações.

3. Impactos da quarta Revolução Industrial nas relações de trabalho

Com o advento da internet e a extraordinária melhoria dos meios de comunicação e de relacionamento, teve início a quarta Revolução. Caracterizou-se pela integração de tecnologias digitais em processos produtivos. Entre outros avanços tecnológicos, figuram operações as mais variadas realizadas *on line*, até por meio de celulares, a exemplo das bancárias, das vendas à distância, das reuniões profissionais, das consultas médicas, do ensino à distância, dos novos modelos de realização de atividades por meio de aplicativos, caso da plataforma do trabalho. Tornou possível em muitas atividades o trabalho em rede e a desnecessidade da presença física do trabalhador. O trabalhador passou a ser multitarefas ou mesmo multifuncional, a exemplo dos professores coordenadores, dos motoristas cobradores e do trabalho na estiva e não mais submetido às estruturas hierarquizadas tradicionais. Tornou-se colaborador, com o saber intelectual sendo apropriado pelo capital e o trabalho avaliado pelo cliente.

Portanto, outro meio de controle e aferição da quantidade e qualidade do trabalho surgiu: o controle ou vigilância do trabalho passou a recair na reputação do trabalhador. Até nas farmácias ele é pontuado no caixa pela clientela. Assim também em outros setores, a exemplo do UBER e do IFood, desembocando, pelo frenetismo e qualidade da entrega do resultado, na sociedade do desempenho ou do cansaço, apontada por BYUNG-CHUL HAN⁶.

⁶ BYUNG-CHUL HAN. Sociedade do Cansaço. Tradução de Enio Paulo Gianchini. Ed. Vozes, Petrópolis, 2015, p. 14-17.

A quarta Revolução Industrial seguiu produzindo efeitos, agora mediante a fusão de tecnologias como Internet das Coisas (IoT), Inteligência Artificial (IA), Big Data, robótica e automação, que impulsionam a digitalização e a inteligência em diversos setores.

Enfim, esse conjunto de transformações resultou em novos modelos e métodos empresariais; em novas conformações de mercado; em novas morfologias de trabalho; e na sobreposição da livre iniciativa frente ao trabalho. Quanto ao último aspecto, a sobreposição reside na submissão dos governos ao poder econômico dos megaconglomerados, cujas atuações solapam políticas sociais e decisões das agências reguladoras. A aplicação da teoria econômica do direito termina por legitimar essa atuação.

No meio jurídico trabalhista essas transformações têm levado à perplexidade ou à chamada crise do Direito do Trabalho. Essa crise desemboca no dilema entre adaptar o novo a conceitos velhos ou refundar a proteção trabalhista. Destruição criativa; terceira via entre subordinação e autonomia; trabalhador economicamente dependente; pejetização; plataformistas; trabalhadores de aplicativos; hiperconexão; algoritmização do trabalho ou *new boss* são os termos da atualidade, utilizados para designar alguns dos atuais fenômenos.

Em Congresso da ABDT, em 2018, o professor JORGE ROSEMBAUM já questionava se as instituições ligadas ao Direito do Trabalho estariam preparadas para as novas relações de trabalho decorrentes das transformações geradas pelo mundo digital⁷.

Com base em estudo publicado pela OIT em 2023, o professor FERNANDO FITA chama a atenção para o fato de que ocupações com alta exposição à automação e alta complementaridade humana permanecerão necessitando de trabalhadores para as tarefas e tomada de decisões, caso dos

⁷ ROSENBAUM, Jorge. Coordenação Teixeira Filho, João de lima; Manrich, Nelson; Belmonte, Alexandre Agra; Frediane, Yone. DIREITO DO TRABALHO NO LIMAR DA 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL: DESAFIOS E CONFORMAÇÃO. Lex Magister, São Paulo, 2019 In <https://andt.org.br/lancamento-livro-direito-do-trabalho-no-limiar-da-4a-revolucao-industrial-desafios-e-conformacao/>.

cirurgiões, advogados e juízes, que desempenham trabalhos cognitivos, que implicam em alto grau de responsabilidade e de interação pessoal.

Já as ocupações com alta exposição e baixa complementaridade tendem a ser substituídas pela IA, a exemplo dos operadores de teleatendimento, dos dubladores, tradutores e agentes de viagens.

No entanto, as ocupações com baixa exposição à automação, porque pressupõem contato com pessoas, sensibilidade e habilidades de leitura, escrita, música ou arte, sofrerão pouco impacto, a exemplo dos artistas, músicos, cuidadores, assistentes sociais e programadores de games⁸.

Condutores de carruagens, carvoeiros de embarcações a vapor, datilógrafos e copistas; carimbos, selos, fac-símiles, cartões postais, telefones fixos e cheques tornaram-se profissões, práticas ou tecnologias do passado. Mas nem por isso o mundo do trabalho acabou. Profissões, práticas e tecnologias foram extintas e outras tantas surgiram como decorrência dos novos tempos. E muitas outras surgirão a partir do atual estágio da automação, da inteligência artificial e da constante transformação do modo de vida e dos interesses em sociedade⁹.

Daí se conclui que além da regulação e da requalificação, medidas exógenas calcadas em educação, ciência, tecnologia e formação técnica precisarão ser implementadas pelos diversos países para efeito de competição com igualdade de armas e obtenção de resultados com rapidez e eficiência.

Enfim, a morfologia de trabalho mudou e está a provocar nova e profunda disrupção, somente comparável à das duas primeiras revoluções industriais, em que o ser humano dormiu num mundo e acordou em outro. Tal como aquelas, a morfologia de trabalho de agora conta com premissas, valores e conceitos advindos de uma nova realidade, para a qual o mundo não estava preparado.

⁸ GMYREK, Pawel; BERG, Janine; BESCOND, David. Generative AI and Jobs: Policies to Manage the Transition. Research Brief on ILO Working Paper 96 (Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality). August 2023. In <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-global-analysis-potential-effects-job-quantity-and>. Consulta em 6/5/2025.

⁹ Segundo o Fórum Econômico Mundial, até 2030 22% dos empregos serão dizimados, atingindo 92 milhões de posições, notadamente as profissões baseadas em processos repetitivos, mas 170 milhões serão criados a partir das inovações. Fonte: Revista Veja, edição 2940, ano 58, nº 16, abril 2025.

Uma realidade que não se ajusta à legislação e ao conteúdo tradicional da negociação coletiva.

Mas onde está a ameaça; quem é o vilão; que classes de trabalhadores são hoje em dia as fragilizadas; como medir os diversos graus de fragilidade; e de que tipo de proteção os trabalhadores fragilizados pelas novas tecnologias necessitam?

SAULO NUNES DE CARVALHO ALMEIDA e MARIA LIRIDA CALOU DE ARAUJO E MENDONÇA observam que até o século XIX a ameaça repousava nas sociedades escravocratas; no início do século XX essa ameaça era o trabalho fabril desgastante e o desemprego; no decorrer das décadas de 80 e 90, a ameaça era a informalidade.

Atualmente, apontam como vilão a exploração das múltiplas formas de trabalho, que são utilizadas para precarizar e colocar em xeque o sistema jurídico laboral.¹⁰ Uma delas, observo, é a pejetização ilícita, em que a prestação de serviços é realizada por trabalhador que constitui empresa para não exercer atividade econômica e sim apenas receber salário com baixo custo tributário. Empresário é quem tem empresa, desenvolve um negócio próprio, uma atividade econômica produtiva para lucrar e até para dar emprego, o que não se compatibiliza com garçom de restaurante, motorista de aplicativo, jornalista diário de TV ou entregador de pizza.

A verdade é que apesar da percepção da atual disrupção, a reestruturação produtiva vem ocorrendo silenciosamente há anos e envolve novas tecnologias, processos de organização de pessoa, processos produtivos, extinção de antigas profissões e geração de novas, além de novos modelos de mercado, que não se limitam ao teletrabalho, à plataformização e à inteligência artificial. Façamos um brevíssimo retrospecto.

No setor artístico os contratos por prazo indeterminado, celebrados e vigentes há anos com antigos atores, atrizes, diretores e roteiristas de TV aberta foram rompidos ou substituídos por contratos por obra certa. O vilão foi a competição com o *streaming*, que produz séries, documentários e filmes em

¹⁰ ALMEIDA, SAULO NUNES DE CARVALHO e ARAUJO E MENDONÇA, MARIA LIRIDA CALOU DE. Novas morfologias de trabalho: proteção legal e desafios pós-contemporâneos. Pensar. Revista de Ciências Jurídicas. Fortaleza, v.24, n.2, p.1-13, abr./jun.2019.

menos tempo, com variedade e baixo custo, e ainda oferece, além de produtos gravados, alguns programas ao vivo.

O mesmo *streaming* pôs fim às locadoras de vídeo e aos empregos a elas relacionados. Grandes empresas como Blockbuster, que por sua vez havia engolido as pequenas, terminou sendo engolida pelo *streaming*.

Atualmente, a jurisprudência reconhece ser admissível que médicos que trabalham com medicina diagnóstica sejam contratados como pessoa jurídica. Isso quando cada um pode prestar esse serviço de interpretação dos exames para várias clínicas e ainda atender pacientes particulares.

Trens, metrô e carros autônomos ou voadores; drones; robôs tradicionais e humanóides substitutivos de trabalhadores em atividades insalubres ou perigosas já são realidade.

Booking, AirBnB, Waze, Google Maps, locadoras on line de automóveis e mídias de relacionamento estão substituindo os agentes de viagens.

Cruzeiros marítimos, cada vez com maior número de passageiros, oferecem num só lugar viagem, hospedagem, paisagem, cassino, teatro, cinema, piscinas, jogos, quadras de beach tênis, restaurantes e passeios nos aortes em terra. A multiplicidade de atividades nesses resorts ambulantes e a peculiaridade da navegação em águas nacionais e internacionais ao menos no Brasil proporcionam questionamentos sobre categoria profissional e lei material e processual aplicável ao trabalhador.

A possibilidade da prestação de serviços distanciada do trabalhador em relação à sede física ou virtual da empresa para a qual trabalha, resulta em indagações sobre as normas de direito material e processual aplicáveis ao trabalhador que apesar do lugar de contratação, pode estar prestando serviços a partir do Uruguai, da Índia ou da China. Essa característica do trabalho à distância também permite a quebra da exclusividade, porque em algumas situações que o trabalhador labore simultaneamente para mais de um empregador.

Houve tempo em que músicos eram empregados das gravadoras; houve tempo em que se tornaram independentes; houve tempo em que passaram a viver de direitos autorais, abandonando os shows; nos dias de hoje os artistas

que já estavam aposentados voltaram à estrada. Fazem shows ao vivo pelo mundo inteiro porque a internet liquidou com os direitos autorais e agora dependem da arrecadação de shows para sobrevivência. É um mundo em constante transformação.

Enfim, tudo isso vem cumulativamente impactando o modo de produzir e os modelos contratuais. O teletrabalho, as plataformas digitais e a inteligência artificial foram apenas as gotas d'água num balde de transformações acumuladas.

O teletrabalho e as novas formas de comunicação têm levantado questões sobre conexão permanente ou hiperconexão, danos à saúde ocular, assédio, stress, invasão de privacidade e doenças físicas e mentais.

No entanto, a desnecessidade de deslocamento diário para o local de trabalho, pela possibilidade de realização parcial ou total do trabalho à distância e aumento do tempo líquido de trabalho têm gerado discussões mundiais como redução de horas de trabalho.

A inteligência artificial tem aplicação geral e é alimentada inclusive pelo BIG DATA como resultado das atividades capturadas dos seres humanos: pensamentos, ideias, desejos, fotografias, expressões, trabalhos, ciência, podendo assim processar as informações para fazer predições, invadir a privacidade e tomar decisões muitas vezes viciada por uma programação racista, xenófoba ou genericamente discriminatória para efeito de contratação, produção, avaliação, promoção e demissão. Decisões, nas palavras de YUVAL NOAH HARARI, tomadas pela máquina, mas agora na qualidade de agente¹¹.

Na prestação de serviços, vendas e entregas, os “apps” tendem a “plataformizar” as atividades econômicas, colocando em contato direto a oferta e a procura. Em superação à perspectiva binária de capital e trabalho, surge uma categoria de trabalhadores que não aceitam a subordinação clássica, porque querem fazer o próprio horário e repudiam se submeter a ordens diretas.

O que não significa que esses trabalhadores, com a prestação do serviço organizado pelo algoritmo, que contrata, dirige, avalia, promove e despede, não precisem de proteção previdenciária, direito de sindicalização e ajuste das

¹¹ HARARI, Yuval Noah. Nexus. Jorio Dauster (Tradutor), Companhia das Letras, 2020.

condições de trabalho por meio de normas coletivas, que podem prever o custeio e seguro do veículo em uma atividade em que suporta os custos para o trabalho alheio.

Finalmente, apesar da coalizão de trabalhadores ter contribuído decisivamente para a regulação trabalhista e ao longo do tempo para propiciar normas coletivas convencionais de trabalho, o sindicalismo também se encontra em crise. As principais causas são a fragmentação do coletivo pela descentralização produtiva; a pouca efetividade do sindicato nos dias atuais como instituição representativa; o corporativismo de dirigentes; o pouco alcance representativo e de comunicação quanto aos objetivos e possibilidades, principalmente em relação aos mais jovens; e a inércia para soluções criativas em relação à informalidade e ao desemprego, incluindo a substituição de trabalhadores pela IA e pela robotização.

Indaga-se então: que normas precisam ser produzidas ou revistas diante da nova realidade da morfologia de trabalho?

4. Conclusões

As transformações decorrentes das novas tecnologias resultaram em novos modelos e métodos empresariais, em novas conformações de mercado e, conseqüentemente, em novas morfologias de trabalho. Todavia, isso ocorreu com sobreposição da livre iniciativa sobre a proteção trabalhista clássica, colocação em xeque do conceito de subordinação e adoção de contratos civis ou comerciais substitutivos do contrato de trabalho.

Reconhecendo a atual precarização do trabalho e a desigualdade social, o papa Leão XIV, em nome da dignidade e da paz social, convoca os estados a uma regulação que proteja os trabalhadores dos efeitos das novas tecnologias e da inteligência artificial¹².

¹² O GLOBO. In https://oglobo.globo.com/mundo/noticia/2025/05/10/leao-xiv-diz-que-escolheu-seu-nome-por-compromisso-social-e-trabalhista.ghtml?utm_source=aplicativoOGlobo&utm_medium=aplicativo&utm_campaign=compartilhar. Consulta em 12/5/2025.

Logo, para responder à indagação sobre que normas precisam ser produzidas ou revistas diante da nova realidade da morfologia de trabalho, primeiro, é preciso identificar as características gerais do mundo atual e as específicas do mundo do trabalho. Sem essa verificação prévia, qualquer regulação não atingirá os objetivos.

A computação, a rede, a telemática, a inteligência artificial, a relação direta do trabalhador com o consumidor, intermediada por plataformas; o trabalho à distância, os mercados globais, a multiterceirização, a fragmentação do coletivo; a dependência econômica de grande parte dos trabalhadores ditos autônomos; o estresse e outras doenças decorrentes da competitividade e modo de produção; os vários contratos civis e comerciais utilizados para afastar os direitos inerentes às relações de emprego; e a crise da subordinação clássica são algumas das características atuais próprias do mundo do trabalho.

Por outro lado, são algumas características marcantes do mundo atual, a longevidade da população, as intempéries climáticas, a superficialidade do conhecimento, a apreensão de ideias pela IA, a sociedade líquida de consumo vislumbrada por ZIGMUND BAUMAN, a concentração de renda, a desigualdade social, o controle da mídia e da produção por megaconglomerados e as pautas ideológicas de extrema direita.

A respeito, a gigante alemã de software SAP abandonará em sua empresa nos EUA várias de suas políticas de inclusão e diversidade para atender às exigências do governo Trump. As cotas para mulheres em cargos de gestão não serão mais aplicadas naquele país e não considerará mais a diversidade de gênero como critério de remuneração para seu conselho de administração¹³.

Portanto, as regulações civil, econômica, tributária, trabalhista e previdenciária dos diversos países precisam dialogar entre si e se ajustarem para o enfrentamento dessas características.

Depois, será preciso identificar que normas autônomas ou heterônomas e que ações e instrumentos precisam ser destacados ou produzidos para

¹³ O GLOBO. In https://oglobo.globo.com/mundo/noticia/2025/05/12/gigante-alema-abandona-politica-que-previa-40percent-de-funcionarios-mulheres-por-exigencia-de-trump.ghtml?utm_source=aplicativoOGlobo&utm_medium=aplicativo&utm_campaign=compartilhar. Consulta em 12/5/2025.

proteger os trabalhadores da precarização decorrente das características antes citadas.

A Agenda 2030 das Nações Unidas inclui expressamente as relações de trabalho entre os 17 objetivos de desenvolvimento sustentável. Lá consta como objetivo promover o emprego pleno e produtivo, o trabalho decente para todos, incluindo jovens e pessoas com deficiência, e a igualdade salarial. Evidentemente, além das medidas endógenas, o objetivo não será alcançado sem a adoção de medidas exógenas voltadas para o crescimento econômico gerador de empregos condizentes com as exigências contemporâneas e o investimento em educação, requalificação, ciência e tecnologia.

Na comunidade europeia, que se destaca pela adoção das referidas medidas exógenas, no plano trabalhista a reação à precarização pelas novas tecnologias tem por enquanto desembocado na regulação dos impactos da IA, do teletrabalho, da plataformização digital e na revisão do conceito de subordinação.

Relembrando SUPIOT, se a subordinação com a qual se procurou definir o trabalho assalariado e a necessidade de proteção hoje já não fornece um critério capaz de abranger as múltiplas situações de trabalho pessoal, isso não justifica a utilização de modelos contratuais de exclusão.¹⁴

Com efeito, há um contingente enorme de zonas cinzentas e de trabalhadores desprotegidos: trabalhadores em plataformas digitais; agentes, distribuidores e representantes comerciais; pequenos empreiteiros; parceiros comerciais em salões de beleza e transporte de cargas. Esses trabalhadores não têm horário definido e nem chefia, mas ingressam em atividades com regulação inflexível de preço, controle indireto e modo de trabalhar, o que justifica uma regulamentação de natureza trabalhista, condizente com as características dessas atividades.

¹⁴ SUPIOT, Alain. Crítica do Direito do Trabalho, 1ª edição tradução Antonio Monteiro Fernandes. Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p.324.

A respeito, a ajenidade espanhola e a subordinação estrutural trilharam o caminho da ampliação do conceito de subordinação, para aferir a existência da relação de emprego com base na titularidade ou utilidade patrimonial dos frutos do trabalho.

A pauta da reunião da OIT este ano será exatamente sobre o trabalho em plataformas digitais. Mas, na prática, será discutido o enquadramento jurídico de trabalhadores que não querem estar vinculados a horário, ordens e hierarquia, mas precisam de proteção porque hipossuficientes. A extensão do princípio da proteção a trabalhadores autônomos economicamente dependentes, a revisão do conceito de subordinação, a reafirmação do contrato realidade e a presunção de laboralidade serão os reais protagonistas do encontro anual da organização.

Abraçando as novas tendências, o art.10, 2, do CTP considera haver dependência econômica sempre que o trabalho pessoal advier de beneficiário do qual obtenha o produto de sua atividade. E registra como trabalhador autônomo economicamente dependente que obtenha mais de 50% de seu rendimento anual de um mesmo beneficiário. Prevê a extensão das regras das convenções coletivas de trabalho e direito à representação sindical e negociação coletiva inclusive quanto aos direitos mínimos que forem estabelecidos.

Partindo dessa premissa, da hipossuficiência inerente aos trabalhos em geral, JOÃO LEAL AMADO tem questionado em palestras se estaremos no futuro frente ao direito do trabalho ou ao direito dos contratos de trabalho¹⁵. Uma regulação mínima para todos os tipos de trabalho, com direito à sindicalização e contribuição obrigatória e fiscalizada para a previdência social revela-se, nos dias atuais, adequada e inclusiva.

Além disso, urge o incentivo à formalização para eficácia social da legislação trabalhista e a reafirmação de que ela não é uma opção. Os contratos de trabalho são realidade sobre os quais necessariamente incide a proteção compensatória da hipossuficiência. Daí a presunção portuguesa de laboralidade, transferindo para a empresa o ônus da excludente empregatícia se presentes certas condições objetivas.

Um novo critério para a regulação trabalhista se impõe. Dependência econômica e trabalho com regras inflexíveis ou rígidas de preço e execução como critério distintivo da proteção diferenciada como regra geral para incidência da proteção trabalhista em graus condizentes com essa dependência, tipo de

¹⁵ AMADO, João Leal. XIV Congresso de Direito do Trabalho da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Fecomercio/Pinheiros, 2024.

trabalho ou mesmo atividade, parece ser uma imposição decorrente dos dias atuais.

Finalmente, além do direito à sindicalização dos trabalhadores autônomos economicamente dependentes, com possibilidade de ajuste de condições de trabalho por convênios coletivos e inserção no sistema previdenciário, será preciso regular a publicização dos contratos e pessoas contratadas pelas empresas, não apenas para facilitar a fiscalização e contribuir para a diminuição da informalidade e controle de arrecadação de tributos, como também para que os sindicatos, diante da fragmentação produtiva, possa ter acesso aos trabalhadores e assim possibilitar a sua plena atuação.

Bibliografía

- ALMEIDA, S. e ARAUJO E MENDONÇA, M. (2019). “Novas morfologias de trabalho: proteção legal e desafios pós-contemporâneos”. *Pensar. Revista de Ciências Jurídicas*. Fortaleza, v.24, n.2, p.1-13, abr./jun.
- AMADO, J. (2024). *XIV Congresso de Direito do Trabalho da Academia Brasileira de Direito do Trabalho*, Fecomércio/Pinheiros.
- ARAUJO, A. (2023). “Direito do Trabalho no Brasil do século XXI: Repensar a Subordinação Diante da Nova Morfologia do Trabalho”. Dissertação de Mestrado, Universidade Prebisteriana Mackenzie. São Paulo.
- BAUMAN, Z. (2021). *Tempos líquidos*. Carlos Alberto Medeiros (Tradutor), Zahar Editora, Rio de Janeiro.
- BYUNG-CHUL, H. (2015). *Sociedade do Cansaço*. Tradução de Enio Paulo Gianchini. Ed. Vozes, Petrópolis.
- HARARI, Y. (2020). *Nexus*. Jorio Dauster (Tradutor), Companhia das Letras.
- SUPIOT, A. (2016). *Crítica do Direito do Trabalho*, 1ª edição tradução Antonio Monteiro Fernandes. Fundação Calouste Gulbenkian.

Recursos electrónicos

- GOLDIN, A. (2000). “La protección del trabajo en la encrucijada”, *Jus Laboris*, mar. In <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/174392>.
- GMYREK, P.; BERG, J.; BESCOND, D. (2023). “Generative AI and Jobs: Policies do Manage the Transition”. Research Brief on ILO Working Paper 96 (Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality). August. In <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-global-analysis-potential-effects-job-quantity-and>.
- ROSENBAUM, J. (2019). Coordenação Teixeira Filho, João de lima; Manrich, Nelson; Belmonte, Alexandre Agra; Frediane, Yone. “Direito do trabalho no limiar da 4ª revolução industrial: desafios e conformação”. *Lex Magister*, São Paulo. In <https://andt.org.br/lancamento-livro-direito-do-trabalho-no-limiar-da-4a-revolucao-industrial-desafios-e-conformacao/>.