

# BREVES NOTAS SOBRE RELAÇÕES DE TRABALHO E MUNDIALIZAÇÃO

Benizete Ramos de Medeiros<sup>1</sup>

“A motivação é uma porta que se abre por dentro” (Mario Sergio Cortella)

## INTRODUÇÃO

O TEMA É EXTENSO, TENSO E COM VÁRIOS VIESES, RAZÃO PELA QUAL ESCOLHI A PERSPECTIVA DOS RECORTES ECONÔMICOS E SOCIOLÓGICOS PARA ABORDAGEM DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E MUNDIALIZAÇÃO. NESSE COMPASSO E, POR TER SIDO UM PESQUISADOR E SOCIÓLOGO MINEIRO DE ANDRELÂNDIA, DE GRANDE IMPORTÂNCIA NO CENÁRIO NACIONAL, CITO JOSÉ MURILO DE CARVALHO, QUE FALECEU EM 08/08/2023, EM CUJA OBRA, A CIDADANIA NO BRASIL, UM LONGO CAMINHO, ASSIM REGISTRA: A INTERNACIONALIZAÇÃO DO SISTEMA CAPITALISTA INICIADA HÁ SÉCULOS, MAS MUITO ACELERADA PELOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS RECENTES, A CRIAÇÃO DE BLOCOS ECONÔMICOS E POLÍTICOS TÊM CAUSADO UMA REDUÇÃO DO PODER DOS ESTADOS E UMA MUDANÇA DAS IDENTIDADES NACIONAIS EXISTENTES. A REDUÇÃO DO PODER DO ESTADO AFETA A NATUREZA DOS ANTIGOS DIREITOS, SOBRETUDO DOS DIREITOS POLÍTICOS E SOCIAIS. (...). POR OUTRO LADO, A AMPLIAÇÃO DA COMPETIÇÃO INTERNACIONAL COLOCA PRESSÃO SOBRE O CUSTO DA MÃO DE OBRA E SOBRE AS FINANÇAS ESTATAIS, O QUE ACABA AFETANDO O EMPREGO E OS GASTOS DO GOVERNO, DO QUAL DEPENDEM OS DIREITOS SOCIAIS (Carvalho, 2011, P.13). NOTE-SE QUE O DIREITO DO TRABALHO SURTIU COMO RESPOSTA DO ESTADO AOS PROBLEMAS SOCIAIS GERADOS PELO CAPITALISMO LIBERAL, DIANTE DAS AGITAÇÕES DOS TRABALHADORES E DAS LUTAS SOCIAIS NO CONTINENTE EUROPEU. PORTANTO, O CAPITAL NUMA PONTA E A FORÇA DE TRABALHO DO OUTRA, COM INTERESSES

---

<sup>1</sup>Benizete Ramos de Medeiros. Advogada Trabalhista; Pós-doutora em Direitos Humanos (Universidade de Coimbra); Doutora em Direito e Sociologia (UFF); mestre em Direito (FDC); professora de graduação e pós-graduação *stricto sensu* (PPGD/UVA); diretora da Escola Superior da Advocacia Trabalhista da ABRAT; diretora de Educação do IAB e membro da Comissão de Direito do Trabalho do IAB; diretora e ex-presidente da Associação Luso-brasileira de Juristas do Trabalho: JUTRA; autora de livro e artigos científicos.

**DIAMETRALMENTE OPOSTOS. IMPORTANTE A COMPREENSÃO HISTÓRICA, NOTADAMENTE DA FORMAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS QUE FORÇAM UM DIÁLOGO NEM SEMPRE ESTREITO, NEM SEMPRE AMISTOSO COM O CAPITAL, ISSO, TANTO NOS PAÍSES DESENVOLVIDOS COMO NOS PAÍSES EM DESENVOLVIMENTO COMO O BRASIL, MAS, POR CERTO, SÃO NESSES ÚLTIMOS QUE A FORÇA CAPITALISTA E OPRESSORA É MAIS FORTE. A RELAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL AINDA CARREGA O PESO HISTÓRICO DA ESCRAVIDÃO, COM CONSTRUÇÃO JURÍDICA PROTETIVA DE FORMA LENTA E ATROPELADA PELAS NOVAS FORMAS DE TRABALHO ATRAVÉS DE MEIOS TECNOLÓGICOS QUE CARECE DE URGENTE DE REGULAMENTAÇÃO. A INFORMAÇÃO PASSA A SER A GRANDE FERRAMENTA DE PODER QUE TEM COMO VEÍCULO A TECNOLOGIA E, DESDE ENTÃO, A TECNOLOGIA DE REDES PROPAGOU-SE NOS MAIS DIVERSOS PAÍSES, CULTURAS E INSTITUIÇÕES, CONSAGRANDO A INFORMAÇÃO COMO FERRAMENTA INDISPENSÁVEL DE PODER.**

## **I. NOTAS HISTÓRICAS**

Importante destacar alguns fundamentais marcos para construção dos direitos humanos, notadamente o início até se chegar aos direitos de segunda dimensão ou geração, e neles o direito ao Trabalho. Assim, tem-se:

- As Constituições do México de 1917 e da Alemanha de 1919 chamada de Weimer, foram uma das primeiras do mundo a prever direitos sociais, que incluíam normas de proteção ao trabalhador e o direito à educação, foram os primeiros exemplos de textos constitucionais que contemplaram a declaração e positivação dos direitos fundamentais de segunda dimensão nele o direito do Trabalho.

- Posteriormente, importante marco data de 1948 com a Declaração Universal dos Direitos Humanos - DUDH, trazendo dentre outros o direito ao acesso ao trabalho, sem discriminação.

- No Brasil, nas Constituições Federais de 1934 e 1946 já se sinalizavam para os direitos sociais, mas é na de 1988, percebe-se a intenção primordial do constituinte em assegurar uma estrutura verdadeiramente pautada em princípios garantidores dos direitos SOCIAIS vitalizando os direitos de segunda geração nos art. 6º, 7º, 1º, III. Resguardados pelos artigos 5º, § 1º e 60, § 4º, IV.

Destaca-se ainda o art.193, segundo qual. “A ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça social.”

Sem se estender muito, porque somente esse dispositivo constitucional último, assegura a validação do trabalho como vetor de crescimento econômico e social em diálogo que deveria ser pleno e harmônico, passemos a uma análise dos modos de trabalhar engessado para o flexível, sempre com olhar numa maior produtividade.

## **2. SISTEMAS DE TRABALHO DO ENGESSAMENTO PARA FLEXIBILIDADE**

Ford, como importante marco histórico no sistema produtivo e econômica da época, com a criação de um sistema organizacional em suas fábricas automobilísticas, que consistia em operações sistematizadas e hierarquizadas, divididas entre os trabalhadores fabris, proporcionando maior produtividade em um menor lapso temporal. Modelo que se alastrou para outros países, influenciando no expressivo crescimento econômico mundial.

Nas palavras de David Harvey, aponta que,

O que havia de especial em Ford era sua visão, seu reconhecimento explícito de que a produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista (HARVEY, 2008, p. 121 )

A estética relativamente estável do modernismo fordista cedeu lugar a todo fermento, instabilidade e qualidades fugidas de uma estética pós-moderna que celebra a diferença, a efemeridade, o espetáculo, a moda e mercadificação de formas culturais.

Mas, o sistema fordista mais rígido cedeu lugar ao processo produtivo mais flexível com o sistema Toyotista. E, a diferença entre esses dois modos de produção se manifesta na flexibilidade do processo produtivo que substituiu o engessamento do modelo anterior, e passa a incorporar novos significados no mundo do trabalho, com o protagonismo da precarização das condições laborativas, mas também com o surgimento de algumas legislações protetivas que avançou ao longo do tempo em diversos países. No Brasil, destacam-se dois marcos importantes, a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT de 1943 e a Constituição Federativa no Brasil de 1988.

## **3. QUANDO QUE A MUNDIALIZAÇÃO PROPRIAMENTE DITA SE INICIA?**

A década de 70 foi um grande marco, pois as maiores economias do mundo se viram diante de forte crise de acumulação, desemprego e inflação e perda de eficácia da política econômica, surgindo as ideias de flexibilização, como por exemplo a transferência de parte

do sistema produtivo para outras empresas, com a chamada terceirização da prestação de serviço e da mão de obra com a redução dos direitos trabalhistas, no intuito de reduzir o custo de produção e conseqüentemente possibilitar a competição dos Estados no mercado de economia globalizada.

No Brasil, já na década de 70, surge a Lei 6.019/74 (trabalho temporário e terceirização) e posteriormente em 1983, a Lei. 7.102.

Mas, é na década de 80 que a globalização atinge mais fortemente os países periféricos como o Brasil e, com isso tanto o trabalho como as demais relações se mundializam, se interconectam definitivamente, sempre com influência das economias mais ricas que buscam ditar as regras nos Estados emergentes, por interesses dos grandes blocos.

Segundo Bauman:

o significado mais profundo transmitido pela ideia da globalização é o do caráter indeterminado, indisciplinado e de autopropulsão dos assuntos mundiais; a ausência de um centro, de um painel de controle, de uma comissão diretora, de um gabinete administrativo dando vez a novos padrões de gestão, mudanças produtivas e avanços tecnológicos.

(...)

“Flexibilidade” é o slogan do dia, e quando aplicado ao mercado de trabalho augura um fim do “emprego como o conhecemos”, anunciando em seu lugar o advento do trabalho por contratos de curto prazo, ou sem contrato, posições sem cobertura previdenciária, mas com cláusulas “até nova ordem”. A vida de trabalho está saturada de incertezas. ( BAUMAN, 1998)

No Brasil, essa onda globalizante inicia-se de maneira tardia, no governo de Collor e se consolida no governo de FHC que adota a política fundada na desregulamentação das relações econômicas notadamente de capital e de trabalho, nas privatizações e na abertura dos mercados, período em que os investimentos públicos foram reduzidos e as privatizações de empresas estatais, são aumentadas.

É parte integrante do processo de globalização o neoliberalismo, o estado mínimo e, conseqüentemente a venda das empresas estatais. Para David Harvey esse período,

Comparando com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados, e sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional (HAVEY, 2008)

Por isso, adverte Bauman que o mercado de trabalho se tornou “mais volátil, favorecendo ao capital, que passa a impor novas formas de trabalho, contratações parciais, temporárias e subcontratações, desestruturando o trabalho de forma definitiva” (Bauman, 1998).

A informação passa a ser a grande ferramenta de poder que tem como veículo a tecnologia e, desde então, a tecnologia de redes propagou-se nos mais diversos países, culturas e instituições, consagrando a informação como ferramenta indispensável de poder.

Se no início do século XX, o desenvolvimento era medido e impulsionado por máquinas e bens físicos, hodiernamente a produção se destaca pelo conhecimento incorporado. Passou-se de um capitalismo industrial para um capitalismo informacional, no qual os processos se tornaram mais dinâmicos e flexíveis, através do poder viabilizador da internet.

Para a concorrência global promoveu uma corrida tecnológica e administrativa entre as empresas de todo o mundo; as organizações evoluíram e adotaram novas formas quase sempre baseadas em flexibilidade e atuação em redes; os administradores e seus consultores finalmente entenderam o potencial da nova tecnologia e como usá-la [...] (TREFF, GONÇALVES e CAMAROTTO, jan / jun 2013. p. 212 ).

E o processo de transformação e modificação tem sido muito dinâmico, rápido, pouco estruturado, acentuando desigualdades, sobretudo nos países menos desenvolvidos e com diversidade cultural e geopolítica. Mas, a modernidade é inexorável mesmo com ausência de estruturas compatíveis.

#### **4.DANDO UM SALTO PARA O MUNDO DO TRABALHO MODERNO**

A Economia de Compartilhamento, bem definida por Tom Slee, como“ [...] onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas no mundo físico, como aluguéis imobiliários de curta duração, viagens de carro ou tarefas domésticas.

Toda essa modernidade líquida impacta nas relações de trabalho e relações de emprego – gosto de tratar assim porque têm significados jurídicos e sociais diferentes – , com perspectiva cada vez mais, mesmo que as relações sejam meramente de trabalho com o reducionismo dos direitos sociais trabalhistas, pois para o capital mais moderno, o trabalhador de hoje não tem o mesmo perfil do trabalhador de outrora e, portanto, tem qualificação social e independência para as negociações dos contratos e suas cláusulas. Será? Será que se pode pensar isso para um país como o Brasil de tanta diversidade social, econômica e geográfica?

O fator educacional é, indubitavelmente um critério definidor nessas relações notadamente quando se interioriza no norte, nordeste e centro oeste de um país como o Brasil nos contratos que envolvam trabalhos com tecnologia etc...

#### **5. AVANÇOS TECNOLÓGICOS X GESTÃO ALGORÍTIMICA**

Os avanços tecnológicos e a globalização têm remodelado o conceito clássico de subordinação. Afinal, em um mundo tomado por plataformas e aparatos de tecnologia, não faz sentido a exigência de padrões fordistas de organização.

O uso de gestão algorítmica hoje é, portanto, um novo modo de sujeição do trabalhador às ordens do empregador, elemento esse característico das plataformas de tecnologia, que pode ser bem definida.

O fenômeno da UBERIZAÇÃO surge como solução de desemprego no mundo, por isso as gigantes da tecnologia, como a Uber e Airbnb são responsáveis pelas maiores receitas do modelo econômico, reestruturando em parte os modelos de transporte via taxi e aluguel de temporada em casas de veraneios e rede de hospedagem em hotelaria

A palavrauberização faz referência ao nome da empresa Uber, fundada nos Estados Unidos, em 2009, pelo americano Travis Kalanick e vem sendo considerada a expressão máxima da desregulamentação e precarização do trabalho, abarcando outras modalidades que não somente a tradicional noção vinculada à transporte individual.

Fato curioso que resta destacar por experiência própria vivenciada na Europa e transitando entre algumas universidades e outros espaços, principalmente Coimbra, Porto, Aveiro e Lisboa (PT) e Barcelona (Espanha), e ter me utilizado bastante de veículos por aplicativos, pude reparar que 99,9% dos trabalhadores por aplicativos em Portugal eram brasileiros e em Barcelona, oriundos da Índia e do sul da Ásia. E, muitos que conversei, diziam-se satisfeitos com a forma de trabalho, mas que precisavam trabalhar em extensas jornadas para garantir um ganho satisfatório mínimo. Outro ponto observado, foram os veículos, todos de muito boa marca e em ótimo estado de conservação (novos ou seminovos), diferentemente do que ocorre no Brasil. Aqui também há grande diferença, inclusive quanto a região do país.

Outro aspecto importante na Europa, é que muitos não defendem a regularização na condição de empregados, embora pensem numa regulamentação. Esse é um ponto comum no Brasil.

Há um discurso de reforçar o papel dessas plataformas como meras intermediadoras de serviço, no entanto, os trabalhadores são controlados e condicionados ao cumprimento de diversos objetivos programados, há muita pouca liberdade de escolha de clientes, assim como de valores das corridas. Sem contar a punição de que são destinatários em caso de insuficiência de metas ou desobediência aos termos estabelecidos pela empresa.

De acordo com Carelli:

Fica claro que as plataformas criaram as figuras de trabalhadores autônomos sem autonomia e independentes sem terem seu próprio negócio. E devemos constatar que isso não é somente nas plataformas: cresce de maneira generalizada na nossa sociedade o número de autônomos somente no nome, com fim de fuga da legislação em geral. São falsos empreendedores, que não formam negócio e não têm clientela e por isso não têm qualquer chance de prosperar. (CARELI, 2020, p.77 )

Nas palavras de Ricardo Antunes: “A uberização é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho”. (ANTUNES, 2020, p. 357.)

Para Slee, a empresa:

Em abril de 2014, inseriu uma taxa de segurança de US\$ 1 por viagem nos Estados Unidos, aumentando a porção da empresa para em torno de 30% das corridas curtas. Em julho, começou a cobrar US\$ 10 por semana pelo uso de um smartphone. Em setembro, a Uber aumentou sua própria comissão para 25% para os novos motoristas em San Francisco, e em maio de 2015 experimentou tomar 30%: mais do que os donos de alvarás de táxi. (SLEE, ob cit, p. 71)

No Brasil, de acordo com o levantamento feito pelo IBGE, no segundo semestre de 2023, 8.6 milhões de brasileiros estavam desempregados, a uma taxa de subutilização de 17.8%.<sup>2</sup>

A chamada é que os valores recebidos pelo motorista são liberados semanalmente, e ainda “ faça o seu próprio horário. Dirija apenas quando for conveniente para você. Sem escritório ou chefe. Na Uber, você pode começar e parar de dirigir quando quiser, porque é você quem está no comando.”

E o que estamos assistindo atualmente? A validação do formato de precificação pelo STF!

Outra grande transformação fortalecida a partir da pandemia do séc. XXI no mundo do trabalho foi o modo de trabalho em home Office.

Voltando a Bauman, com quem concordamos,

No mundo que habitamos, a distância não parece importar muito. Às vezes parece que só existe para ser anulada, como se o espaço não passasse de um convite contínuo a ser desrespeitado, refutado, negado. O espaço deixou de ser um obstáculo — basta uma fração de segundo para conquistá-lo.

Não há mais “fronteiras naturais” nem lugares óbvios a ocupar. Onde quer que estejamos em determinado momento, não podemos evitar de saber que poderíamos estar em outra parte, de modo que há cada vez menos razão para ficar em algum lugar específico (BAUMAN. Ob.cit)

---

<sup>2</sup> .BRASIL. IBGE. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em 20/10/2023.

No Brasil já havia desde há muito, previsão do trabalho a distância disposto no art. 6º da CLT, que afasta a distinção, do ponto de vista dos direitos, entre os trabalhos realizados dentro do estabelecimento do empregador e o realizado fora, desde que, por óbvio, preenchidos os requisitos legais para a configuração do vínculo de emprego, mas, não havia uma regulamentação ou tratamento de forma mais específica sobre responsabilidades por equipamentos, acidentes de trabalho, controle de jornada, salvo para os motoristas, conforme artigo 62 da CLT, o que efetivamente ocorreu no ano de 2017, com a chamada reforma trabalhista trazida pela Lei n. 13.467/17, que inseriu os artigos 75-A a 75-E na CLT, definindo a espécie do teletrabalho como a prestação de serviços por trabalhador, com subordinação jurídica, prestado de forma preponderante fora das dependências do empregador, cujos serviços são através de tecnologias de comunicação e de informação. A alteração trazida pela Lei nº 14.442, de 2022, não apurou algumas arestas como a responsabilização pela aquisição e manutenção dos equipamentos de trabalho, pelo ambiente de trabalho, segurança no trabalho, dentre outros.

Já em Portugal havia previsão do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, com as alterações da L. Lei n.º 120/2015, de 01 de setembro; Lei n.º 83/2021, de 06 de dezembro, mas é na Lei n.º 13/2023, de 3 de abril que melhor elucida e pacifica os pontos nevrálgicos, principalmente o direito a desconexão.

Registre-se, por ser importante estudo alguns dispositivos do Código do Trabalho:

#### SUBSECÇÃO V Teletrabalho

- Artigo 165.º Noção de teletrabalho e âmbito do regime
- Artigo 166.º Regime de contrato para prestação subordinada de teletrabalho
- Artigo 166.º-A 1 Direito ao regime de teletrabalho
- Artigo 167.º Duração e cessação do acordo de teletrabalho
- Artigo 168.º Equipamentos e sistemas
- Artigo 169.º Igualdade de direitos e deveres
- Artigo 169.º-A Organização, direção e controlo do trabalho (trata da desconexão)
- Artigo 169.º -B 1 Deveres especiais
- Artigo 170.º Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho
- Artigo 170.º-A1 Segurança e saúde no trabalho
- Artigo 171.º Fiscalização

Portanto, a lei, que foi aprovada com os votos a favor do Partido Socialista e do Bloco de esquerda e a abstenção do Partido Social-Democrata (centro-direita), a respeitar a desconexão digital do funcionário fora do horário de trabalho e a arcar com os gastos de energia e telecomunicações.

Com a nova lei, esse acordo será estendido aos pais com filhos de até 8 anos de idade, desde que a atividade seja compatível com o teletrabalho

A lei também prevê a opção de o *home office* ser proposto unilateralmente pelo empregador, podendo o empregado se opor sem ter de apresentar razões. Se o teletrabalho for proposto pelo empregado, o empregador terá de apresentar argumentos para rejeitar o pedido.

Destaco na legislação portuguesa a alteração que trouxe o direito a desconexão “Artigo 169.º-A Organização, direção e controlo do trabalho (trata da desconexão).”

Mas, antes de 2017 a OIT com parcerias fez pesquisas sobre esse tema trazendo os seguintes resultados:

Na Bélgica, Finlândia, França, Alemanha, Hungria, Itália, Holanda, Espanha, Suécia, Reino Unido, Argentina, Brasil, Índia, Japão e Estados Unidos. Neste sentido, a Bélgica, p.e. obtinha carga horária semanal média contratual de 39 horas/semana, sendo que o trabalho presencial em empresas alcançava, em média, 42,6 horas/semana, enquanto os teletrabalhadores laboravam 44.5 horas/semana, em média.

Dados parecidos foram alcançados na Finlândia, na Espanha, na Holanda, na Suécia e no Reino Unido. A Espanha, por exemplo, obteve 24% dos teletrabalhadores com mais de 40 horas/semana de trabalho, que caiu para 19% quando consultados os que laboram nas instalações da empresa e aumentando para 33% quando o trabalho é executado em outro local (nem na residência nem no estabelecimento empresarial).

O fato é que tem muito a se dizer sobre o tema home Office, mas, o fundamental é que é uma forma de trabalhar que veio para ficar e que precisa de muitos ajustes na legislação e nas cláusulas contratuais.

## **6. COMPROMISSO COM A AGENDA 2030 DA ONU**

Não se pode deixar de falar do compromisso do Brasil com a chamada agenda 2030 da ONU. Portanto, ao assumirem o compromisso em 2015, os países pactuaram a promoção do Estado de Direito; dos direitos humanos e a responsabilidade das instituições políticas quanto ao direito ao Trabalho Decente estabelecido na ODS 8 da agenda 2030 da ONU.

A Assembleia Geral das Nações Unidas, realizada em Nova York, em setembro de 2015, com a participação de 193 estados membros, estabeleceu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), criando, assim, a chamada agenda 2030 (2015-2030), como um plano objetivando um mundo melhor. Ao assumirem o compromisso, os países, pactuaram a promoção do Estado de Direito; dos direitos humanos e a responsabilidade das instituições políticas.

Esse pacto subscrito pelos países membros, inclusive o Brasil, vem estabelecendo métodos de análises de dados na economia, em especial, em um panorama social e antropológico pelo viés econômico.

Estabelece a ODS 8 “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”. Com os desdobramentos seguintes:

(...)

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor

8.6 Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação.(BRASIL, Nações Unidas, Brasil)

De fato, a ideia perpassa pelo pensamento de que não há sociedade igualitária e justa sem a atuação do mercado e das empresas, pois a qualidade de vida e o crescimento econômico ocorrem, também, por meio da geração de empregos e inovação.

Por isso, importante o diálogo com Amartya Sen, em sua fantástica obra sobre Ética e Economia trata de diversos eixos que perfeitamente se alinham com o ODS 8, como o comportamento econômico e Sentimentos Morais, tratado no cap. 1; juízos Econômicos e filosofia Moral, no cap.2 e Liberdade e Consequências, no cap. 3.

Mas, o grande destaque, em nosso sentir, é efetivamente a questão da ética na economia que carrega no significado da repartição de riquezas, a condição de bem-estar, a utilidade e bem-estar, desenvolvendo a partir daí, vários temas em diálogo com autores clássicos e mais modernos.

Para Sen, a noção de utilitarismo como reconhecimento do caráter supraindividual ou intersubjetivo do prazer como móvel, de tal modo que o fim de qualquer atividade humana é a maior felicidade possível, compartilhada pelo maior número possível de pessoas. Ainda,

Na economia política clássica não existiam fronteiras definidas entre a análise econômica do bem-estar e outros tipos de investigação econômica.

[...]A economia do bem-estar tem sido uma espécie de equivalente econômico do “buraco negro” — ali as coisas podem entrar, mas de lá nada pode escapar ( SEN, 217)

Será que Baumann em Modernidade Líquida e Bobbio tem razão quando dizem, Bobbio, “o que parece fundamental numa época histórica e numa determinada civilização não é fundamental em outras épocas e em outras culturas”, revelando ainda mais a dificuldade de se estudar os direitos fundamentais. (SEN, 2017, BOBBIO,1995,p 13) ?

## CONCLUSÃO

**O MUNDO MUDOU EM DIVERSOS ASPECTOS E NÃO RETROGRADA. OS MODOS DE TRABALHAR SEGUEM A MESMA SORTE, TORNARAM-SE MAIS FLEXÍVEIS, MAIS DINÂMICOS, ESTABELECENDO NOVOS E MAIS RÁPIDOS APRENDIZADOS POR PARTE DA CLASSE TRABALHADORES. NO ENTANTO, AS LEGISLAÇÕES, NOTADAMENTE NOS PAÍSES EMERGENTES PRECISAM DE REFORMULAÇÕES E ADEQUAÇÕES ATÉ MESMO PARA QUE O BRASIL CUMpra O PACTO COM A AGENDA 2030 PROPOSTA PELA ONU, DA QUAL É SIGNATÁRIO**

**SE O *HOME OFFICE* NO MODELO PORTUGUÊS JÁ AVANÇOU BASTANTE, SEM AINDA TER ESGOTADO AS POSSIBILIDADES DE MELHORAS, NO BRASIL, A NECESSIDADE DE APERFEIÇOAMENTO DA LEGISLAÇÃO SE FAZ COM CERTA URGÊNCIA UMA VEZ QUE É UM MODELO QUE TEM MUITAS VANTAGENS PRINCIPALMENTE PARA QUEM VIVE NAS CAPITAIS OU CIDADES GRANDES EM RAZÃO DAS DIFICULDADES, DENTRE OUTROS, DO DESLOCAMENTO, SEM CONTAR A ECONOMIA FEITA PELAS EMPRESAS.**

**QUANTO AO TRABALHO DOS MOTORISTAS POR APLICATIVOS, VEM SENDO OBJETO DE DECISÕES ANTAGÔNICAS, ORA RECONHECENDO O VÍNCULO DE EMPREGO, ORA COMO TRABALHADORES AUTÔNOMOS, EMBORA OS PRÓPRIOS MOTORISTAS NÃO SEJAM UNÂNIMES NOS PRÓPRIOS INTERESSES.**

**A RELAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL AINDA CARREGA O PESO HISTÓRICO DA ESCRAVIDÃO, PASSANDO PELO SALTO HISTÓRICO DA ERA FORD, QUE IMPLEMENTOU UM MODELO DE TRABALHO AVANÇADO PARA A ÉPOCA. ATUALMENTE, É A INFORMAÇÃO QUE PASSA A SER A GRANDE FERRAMENTA DE PODER QUE TEM COMO VEÍCULO A TECNOLOGIA.**

## Referências

## Capítulos de livro

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho digital, “indústria 4.0” e uberização do trabalho.** In. O futuro do Trabalho-os efeitos da revolução digital na sociedade. Carelli, Rodrigo Lacerda; Cavalcanti, Tiago Muniz; Fonseca, Vanesse Patriota (org). Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020.

BOBBIO, Norberto. **O positivismo jurídico:** Lições de filosofia do direito. São Paulo: Ícone, 1995.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida.** Tradução: Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2000.

Globalização, as consequências humanas. Tradução: Marcus Penchel  
Rio de Janeiro: Zahar, 1998

CARELI, Rodrigo de Lacerda. **O trabalho em plataformas e vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei.** In. O futuro do Trabalho-os efeitos da revolução digital na sociedade. Carelli, Rodrigo Lacerda; Cavalcanti, Tiago Muniz; Fonseca, Vanesse Patriota (org). Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil: o longo caminho.**14. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2011.

HARVEY, David. **A Condição Pós Moderna.** São Paulo: Edições Loyola, 17ª edição, 2008,

SEN. Amartya. **Sobre Ética e Economia.** Trad. Laura Teixeira Motta. MSP; Companhia das Letras. 2017.

SEN. Amartya. **Sobre Ética e Economia.** Trad. Laura Teixeira Motta, SP; Companhia das Letras. 2017.

### **Documentos de acesso exclusivo em Meio eletrônico**

BRASIL. IBGE. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em 20/10/2023.

BRASIL, Nações Unidas, Brasil .nDisponível em <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs> . Acesso em 20/10/2023

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado.** 1.ed. São Paulo: Elefante, 2017, p.71. Disponível em: <<https://pdfcoffee.com/uberizaao-pdf-free.html>>. Acesso em 17/10/2023.