

O EXERCÍCIO CONTEMPORÂNEO DA EMPRESA EM TEMPOS DE PANDEMIA: O DESAFIO DA PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR DE PLATAFORMAS DIGITAIS

Aline Lorena Mourão Moreira¹

Sumário: 1. Introdução; 2. A evolução histórica do direito de propriedade e o exercício contemporâneo da empresa: da propriedade no Direito Romano à propriedade em tempos de pandemia; 3. O exercício contemporâneo da empresa: contexto econômico, político, jurídico e social em que ocorre e o papel da ONU na temática Direitos Humanos e Empresas; 4. Empresa de plataformas digitais, novas formas de organização empresarial e novas formas de trabalho: a economia disruptiva; 5. A pandemia provocada pela COVID-19 e os desafios para a proteção jurídica do trabalhador de empresas de plataformas digitais; 6. Considerações Finais; 7. Referências Bibliográficas.

RESUMO

O direito de propriedade passa por modificações ao longo dos anos. O presente estudo traz uma breve análise de sua evolução, desde o Direito Romano até o Direito Contemporâneo, em tempos de pandemia. A CF/88 prevê a propriedade em duas acepções: como um direito fundamental e como fundamento da Ordem Econômica. A empresa, no exercício contemporâneo de suas atividades, deve observar princípios como o da solidariedade social, o da valorização do trabalho humano, cumprindo com sua função social. A aceleração do processo globalizatório e o advento da quarta revolução industrial trazem profundas mudanças na forma de organização empresarial surgindo, em consequência, novas formas de trabalho. O artigo busca analisar uma forma organizacional do século XXI: as empresas de plataformas digitais. Utiliza-se como modelo a empresa UBER, por ser precursora nessa forma organizacional, de rápida expansão a outros setores, ensejando o surgimento da categoria dos trabalhadores de aplicativos. Dentro da temática de Direitos Humanos e Empresas, analisa-se os desafios da proteção jurídica do trabalhador de plataformas digitais, como o tema vem sendo tratado em outros países e no Brasil e como compatibilizar as mudanças profundas da quarta revolução industrial com a garantia de direitos sociais conquistados ao longo da história. O tema mostra-se de relevante discussão, em especial, nesse momento de pandemia global, em que os referidos trabalhadores permanecem ainda mais vulneráveis. Utiliza-se, como método de pesquisa, a bibliográfica e a

¹Auditora-fiscal do Trabalho, graduada em Direito pela UFC, pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela UCAM/RJ e mestranda em Direito pela UFC.

análise de julgados, objetivando trazer uma reflexão e amadurecimento acerca do tema.

Palavras-chave: Direitos Humanos e Empresas. UBER. Exercício contemporâneo da empresa. novas relações de trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, muito se tem discutido acerca da temática de Direitos Humanos e Empresas, o papel da empresa em seu exercício contemporâneo e qual a forma mais eficaz de proteção dos direitos humanos no âmbito da organização empresarial. O direito de propriedade é visto de diferentes aspectos ao longo dos anos, de acordo com o modelo de organização do Estado.

Vemos que o século XXI traz ainda mais desafios à proteção jurídica dos Direitos Humanos, em especial, dos direitos sociais dos trabalhadores. No primeiro tópico, faz-se uma breve análise acerca da evolução histórica do direito de propriedade até os dias atuais, em que vivenciamos uma profunda crise de saúde pública mundial, provocada pela disseminação do vírus SARS-COV-2.

No tópico 2, elabora-se um panorama do contexto econômico, político, jurídico e social em que ocorre o exercício contemporâneo da empresa e o papel da ONU na temática Direitos Humanos e Empresas. O Direito Internacional e seus atores, a partir dos anos 70, começam a perceber que não só os Estados são causadores de graves ofensas aos direitos humanos, podendo serem ocasionadas também pelas transnacionais no exercício de suas atividades. Surgem diversos instrumentos normativos orientando as empresas no respeito pelos Direitos Humanos, contudo, tais instrumento possuem natureza de cunho voluntário, dependendo, portanto, de conduta espontâneas das transnacionais.

No tópico 3, busca-se tecer algumas considerações acerca da forma de organização empresarial de empresas de plataformas digitais, utilizando-se como modelo o exercício da atividade da empresa UBER, por ser pioneira na exploração da atividade de transporte por plataformas digitais. A empresa de aplicativo de transporte ensejou a formação de uma nova categoria de trabalhadores, a de trabalhadores de


aplicativo. A natureza jurídica dessa relação laboral é controversa, tendo sido discutida em todo o globo nos últimos anos.

Contudo, independentemente da discussão acerca da relação jurídica existente, se seriam empregados, trabalhadores autônomos ou até uma nova figura, denominada por alguns doutrinadores como trabalhador independente, é preciso ter em mente que cabe às transnacionais o respeito aos direitos humanos de seus trabalhadores, cabe às transnacionais ter um comportamento ético no desenvolvimento de suas atividades, devendo se responsabilizar pelos impactos de suas decisões e influências sobre a sociedade (em especial, sobre fornecedores, consumidores, acionistas, trabalhadores, etc.), responsabilidade esta que independe de reconhecimento de vínculo empregatício, de acordo com os Princípios Norteadores da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas.

No tópico 4, faz-se uma reflexão acerca da situação atual dos trabalhadores de plataformas digitais durante a pandemia da COVID-19. O desafio da proteção jurídica dos trabalhadores da empresa UBER ficou ainda mais em evidência diante do estado de calamidade pública atual. Vivencia-se uma crise de saúde pública mundial, verificando-se a situação de vulnerabilidade social e financeira a que estão submetidos os trabalhadores de aplicativos.


Diversos Estados tentam minimizar a crise econômica e social vivenciada, através de políticas públicas de manutenção do emprego e da renda. Empresas, de forma voluntária, buscam prestar auxílios à sociedade ou a seus trabalhadores. Contudo, em pleno século XXI e diante de tantos normativos internacionais de direitos humanos, é suficiente esperar das empresas condutas voluntárias para o respeito aos direitos humanos de tais trabalhadores?

Verifica-se que os desafios a uma proteção legal adequada dos direitos humanos são grandes e diversos. Vivenciamos um novo contexto social, jurídico, econômico e político. É preciso, de forma urgente, a elaboração de instrumentos normativos, de caráter vinculante, a fim de tutelar os direitos humanos nessas novas formas de trabalho do século XXI. Faz-se urgente uma verdadeira reformulação do Direito do Trabalho e do Direito Internacional para a verdadeira adaptação a novas questões deste século.



O estudo busca trazer uma reflexão acerca do tema, diante de sua fundamental importância na busca de se tentar conciliar as mudanças organizacionais advindas da quarta revolução industrial com o respeito aos direitos sociais, conquistados ao longo da história. É a busca do equilíbrio entre o lucro e o respeito aos direitos humanos sociais, estabelecendo-se um sistema jurídico centrado nas pessoas.

2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DE PROPRIEDADE E O EXERCÍCIO CONTEMPORÂNEO DA EMPRESA: DA PROPRIEDADE NO DIREITO ROMANO À PROPRIEDADE EM TEMPOS DE PANDEMIA



O Direito de propriedade, ao longo dos anos, passa por diversas transformações. Em sua evolução histórica, a configuração da propriedade se modifica, de acordo com as regras jurídicas de cada época. Dessa forma, o instituto é vislumbrado de diferentes formas, em diferentes momentos da história, como no Direito Romano, Medieval, Moderno e Contemporâneo.

De acordo com FACHIN (1987, p.17), a estrutura econômica das sociedades ocidentais encontra-se assentada no direito de propriedade, daí a importância do estudo da evolução histórica desse instituto. Assevera BOBBIO (1992, p.12) que os direitos do homem são direitos históricos que nascem e se modificam de acordo com as condições históricas e com o contexto social, político e jurídico em que se inserem.

No Direito Romano, o direito de propriedade é considerado um direito absoluto, oponível “*erga omnes*”. Assim, de acordo com FACHIN (1998, p.15), “domínio é o direito de usar, fruir e dispor do que é seu, até o ponto em que o permite a razão do direito”. Já no período medieval, o direito de propriedade assume características próprias. Tem-se uma sociedade puramente feudal, caracterizada pelo senhor feudal e pelo servo.

O detentor da propriedade feudal, o senhor feudal, era detentor de poder. Predominava o sistema de colonato, um sistema jurídico no qual o colono era obrigado a se fixar na terra, sob a tutela do senhor feudal, que era o proprietário do feudo. O senhor feudal explorava o regime de trabalho servil, exercido pelos trabalhadores, sendo o detentor de poder político, econômico e social em seu feudo.

Tamanha era a importância do feudo, ou da terra, no Direito Medieval, que, conforme assevera HUBERMAN (1986, p.7-10), a medida de riqueza era determinada por um único fator – a quantidade de terra. Esta era, portanto, disputada continuamente, não sendo por isso de surpreender que o período feudal tenha sido um período de guerras.

O grande marco do direito moderno foi o advento da Revolução Francesa de 1789, que trouxe profundas mudanças de cunho político, jurídico e social, marcadas pelo ideal individualista da sociedade, produto do surgimento das liberdades individuais e da não intervenção Estatal.

Nesse período, exaltou-se a concepção individualista da propriedade. Esse ideal foi influenciado pela concepção burguesa, marcada pela ideia da prioridade da liberdade individual e sua proteção contra intervenção arbitrária do Estado, que formaram a base ideológica da Revolução Francesa.

O Direito Contemporâneo surge marcado pela contestação da propriedade marcadamente individualista, produto do direito moderno. Com o advento da Revolução Industrial e as péssimas condições de trabalho no ambiente fabril, surgem os primeiros movimentos sindicais, que passam a reivindicar a proteção dos direitos sociais mínimos. Primeiramente, lutam por melhores condições de trabalho e pela limitação das extensas jornadas laborais que eram praticadas nas fábricas.

A evolução dos direitos no sentido de uma maior consideração de seu aspecto social culmina com a Constituição de Weimar, de 1919, e a Constituição Mexicana, de 1917, que representaram um marco jurídico do direito contemporâneo e o surgimento do Constitucionalismo Social.

Dessa forma, vemos que dois fatores, característicos do Direito Contemporâneo, trouxeram profundas modificações no entendimento do instituto jurídico da propriedade, que são: a positivação dos direitos sociais, coletivos e difusos e o processo de publicização da esfera privada, com o advento do Constitucionalismo Social.

Em nosso Ordenamento Jurídico, a CF/88 contempla a função social da propriedade como princípio geral da Ordem Econômica (art.170, III). A propriedade, em nosso âmbito constitucional, é vislumbrada como direito fundamental e como elemento da Ordem Econômica. Merece proteção constitucional, portanto, apenas a

propriedade que cumprir efetivamente sua função social, esta constituindo elemento integrante do conteúdo do direito de propriedade.

A Ordem Econômica constitucional, conforme previsão do art.170 da CF/88, possui como fundamento a valorização do trabalho humano ao lado da livre iniciativa e visa a garantir a todos a existência digna, nos ditames da justiça social, pautada, ainda, nos seguintes princípios, dentre outros: função social da propriedade, defesa do meio ambiente e a busca do pleno emprego.

A CF/88 estabelece, no art.3º, inciso I, como um dos objetivos da República Federativa do Brasil, “construir uma sociedade livre, justa e solidária”. Configurando-se uma Constituição dirigente, prevê ideais que devem ser perseguidos por toda a sociedade, na concretização de tais objetivos estatais.

De acordo com DINIZ (2007, p.173), a solidariedade social realiza-se, então, como um ato complexo, no qual concorrem o Poder Público e a própria sociedade, apontando a Constituição Federal as diretrizes ideológicas, políticas e jurídicas para sua otimização e implementação, ao acolher os princípios da dignidade humana e do pluralismo social e político.

O exercício contemporâneo da empresa, nesse ínterim, deve estar pautado por tais ideais. Redefinidos pela ordem constitucional, inaugurada em 1988, os pilares do direito privado (autonomia da vontade e propriedade) são inspirados agora pelo paradigma da função social e da solidariedade, tendo em vista a busca pela justiça distributiva e social como fim do princípio da dignidade da pessoa humana.

No mesmo sentido, assevera MATIAS e NOGUEIRA (2018, p.116) que:

[...] a ideia de propriedade definida como direito subjetivo, absoluto, baseado apenas nos interesses do proprietário não mais se justifica na ordem jurídica nacional, a teor do previsto nos arts.5º, incisos XXII e XXIII, e 170, incisos II e III, da Constituição Federal e do art.1228, parágrafo 1º do Código Civil.

Essa nova concepção de propriedade se irradia sobre o direito empresarial, não sendo facultado ao empresário, sócios ou acionistas exercerem de forma abusiva o direito que lhes é assegurado constitucionalmente. Seguindo essa ideia de se repensar o direito de propriedade na contemporaneidade, percebe-se que, com a pandemia ocasionada pela disseminação do vírus SARS-COV-2, mais ainda deve-se dar ênfase a essa temática. A sociedade global nesse momento espera e cobra

atitudes das empresas, que vão além do lucro, com base, principalmente, na solidariedade social.

Diversos Estados atingidos pela COVID-19 estão executando agendas e políticas para combatê-la de maneira adequada, contando todos, sem exceção, com a colaboração de todos os atores econômicos envolvidos. Afirma AGUIAR (2020, p.3) que a solidariedade social, além de estar imbricada na Constituição Federal, é um direito universal da humanidade, e tem como foco principal a manutenção e formação dos Direitos Humanos, com viés de atenção coletiva e à melhora da qualidade e sustentabilidade da própria vida. Neste sentido, alinha-se ao princípio da dignidade humana, base de garantia social mínima para conviventes sociais.


Na sociedade civil contemporânea vivenciamos, portanto, um novo tempo, em que se faz presente o direito civil-constitucional. Com a Constitucionalização do Direito, em especial, o Direito Civil e Empresarial, surgem novos valores nas relações jurídico-sociais, com uma interpenetração do direito público e do direito privado.

A ampliação dos círculos de interação da empresa com a sociedade, abrangendo interesses e responsabilidades coletivas, tornou significativamente mais relevante a função empresarial. Em um mercado globalizado, a posição da empresa necessita de uma adaptação à nova realidade, pois surgem novos atores, como as empresas transnacionais.

3 O EXERCÍCIO CONTEMPORÂNEO DA EMPRESA: CONTEXTO ECONÔMICO, POLÍTICO, JURÍDICO E SOCIAL EM QUE OCORRE E O PAPEL DA ONU NA TEMÁTICA DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS

Com a aceleração do processo globalizatório, que vem ocorrendo desde o fim da década de 70 do século passado, e com o avanço das novas tecnologias, as empresas vêm passando por profundas mudanças em seus processos produtivos. A partir da segunda metade do Século XX, surgem empresas multinacionais, também denominadas transnacionais, que atuam em todo o globo no exercício de sua atividade econômica.

É inquestionável o impacto da globalização na esfera empresarial, desconhecendo fronteiras do mercado econômico mundial, tanto pelas novas



tecnologias surgidas, como pela interdependência cada vez maior entre os diversos países ao redor do mundo.


Refletindo acerca das profundas mudanças oriundas da globalização, afirma MATIAS e NOGUEIRA (2018, p.117) que, nesse contexto, diversos institutos jurídicos têm se transformado, o que também se dá com a empresa. A segmentação dos processos produtivos de bens e sua conseqüente dispersão geográfica em cadeias de produção globais impulsionaram um novo modelo de empresa, constituída por um feixe de contratos, que pode levar à constituição de grupos societários.

A Quarta Revolução Industrial, que surge na virada do século, possibilita novas formas de organização empresarial, até então desconhecidas. A Economia 4.0 centraliza a atividade econômica em plataformas digitais. O mundo vem mudando rapidamente e de forma profunda e, conseqüentemente, também o processo produtivo empresarial e as formas laborais.

SCHWAB (2019, p.01) ressalta que estamos no início de uma revolução tecnológica que alterará profundamente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Em sua escala, alcance e complexidade, a quarta revolução industrial é algo que considera distinto de tudo aquilo que já foi experimentado pela humanidade.

Em face dessas novas transformações, verificam-se novas formas de organização empresarial, bem como novas formas de trabalho, o que não tem sido acompanhado, de forma concomitante, pelo direito nacional. De acordo com SOARES FILHO (2007, p. 46), presencia-se a incapacidade do Direito do Trabalho de oferecer respostas adequadas e eficazes às novas demandas e solução justa aos problemas pertinentes às relações laborais, ante as mudanças vertiginosas que ocorrem na modernidade.

Estamos também diante de uma relativização da soberania estatal – com a evolução da sociedade e o surgimento de novos atores internacionais, como organismos internacionais e as transnacionais. Há uma expansão do Direito Internacional, com o surgimento de mais normas de caráter internacional, supranacional, que incidem dentro de um Estado, outrora considerado absolutamente soberano.



E, no mundo do trabalho, segundo o Fórum Econômico Mundial - WEF, a automação e a consequente modificação da organização empresarial, deveria eliminar, até 2020, sete milhões de empregos industriais nos 15 países mais desenvolvidos (WEF, 2018). De acordo com dados da Organização Internacional do Trabalho – OIT, em maio de 2018, quase dois terços da força de trabalho global estão na economia informal, estando fora da relação clássica de emprego, e a maioria se encontra em países emergentes e em desenvolvimento. (OIT, 2018, *online*).


Diante desse contexto, a Organização das Nações Unidas – ONU começa a se preocupar com a temática de Direitos Humanos e Empresas, a partir do final da década de 70 do século passado. Inicia-se uma significativa transição e expansão no Direito Internacional, promovida pelo surgimento de novos atores no cenário internacional, como as transnacionais.

A ONU percebe que esses novos atores internacionais, detentores de poderio econômico, são capazes de influenciar e controlar pretensões dos principais atores do Direito Internacional clássico – os Estados – sendo também capazes de violar direitos humanos dos indivíduos.

FLORES (2009, p. 24) traz essa ideia de mudança de paradigma a respeito da proteção dos direitos humanos, a partir dos anos 70, ao aduzir que as regras internacionais de direitos humanos foram elaboradas em um momento histórico em que as violações eram cometidas por Estados, mas o mundo passa a perceber que há outro ator importante: as multinacionais.

Assim, a ONU volta o seu olhar para o quanto as transnacionais contribuem nas violações de direitos humanos. Já em 1977, a OIT lança a Declaração Tripartite de Princípios relativos às Empresas Multinacionais e Política Social, que busca oferecer aos governos, aos empregadores e aos empregados orientações em matéria de emprego, formação, condições de trabalho e de vida e relações de trabalho. (OIT, 2012, *online*).

O Pacto Global da ONU, lançado em 2000, consiste em um conjunto de dez princípios genéricos relativos à temática de Direitos Humanos, derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção. As




organizações que passam a fazer parte do Pacto Global comprometem-se a seguir esses princípios no dia a dia de suas operações. (PACTO GLOBAL, 2000, *online*).

Contudo, o Pacto Global não é um instrumento regulatório, um código de conduta obrigatório. Trata-se de uma iniciativa voluntária que fornece diretrizes relativas à temática Direitos Humanos e Empresas, representando o marco da Responsabilidade Social Corporativa.

No ano de 2008, John Ruggie, Representante Especial do Secretário-Geral da ONU, publica um relatório, que ficou conhecido como “Marco Ruggie”, definindo um marco conceitual do seu trabalho: “Proteger, Respeitar e Remediar”. Esse marco, também de cunho voluntário, corrobora o papel do Estado na proteção dos direitos humanos em face de qualquer violação cometida por empresas, enquanto às empresas caberia apenas “respeitar” os direitos humanos dos indivíduos, sem que existissem qualquer tipo de obrigação em lei.

Em 2011, a ONU lança os Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos e Empresas, que visavam à implementação do marco Ruggie, novamente trazendo a ideia de uma regulação de cunho voluntário, de *soft law*, cabendo a obrigação pela proteção de tais direitos apenas aos Estados.



Contudo, começa-se a perceber a insuficiência desses instrumentos normativos sem caráter vinculante, bem como que as legislações nacionais seriam insuficientes a garantir uma efetiva proteção aos direitos humanos, diante do caráter transfronteiriço das empresas transnacionais. Assim, graves violações de direitos humanos ocorreram nos últimos anos, ocasionadas pelo exercício das atividades das transnacionais, como, no âmbito laboral, o denominado “caso Rana Plaza”, ocorrido em 2013 em Bangladesh, a constatação de trabalho análogo ao de escravo em cadeias produtivas de multinacionais da Indústria Têxtil no Brasil, a constatação de trabalho análogo ao de escravo em grandes navios de Cruzeiros pelas costas litorâneas em diversas partes do globo, dentre outros.

Passa-se a analisar, no âmbito juslaboral, a necessidade de um Direito Transnacional do Trabalho, do estabelecimento de acordos Marco Globais, uma vez que o direito nacional se mostra insuficiente para regular relações jurídicas transnacionais. Começam a ser celebrados com maior frequência acordos Marco Globais para a garantia de direitos trabalhistas mínimos e também se passou a discutir

a possibilidade de elaboração de um tratado de direitos humanos e empresas, de caráter vinculante e complementar em relação aos demais instrumentos normativos já existentes.

Para FLORES (2009, p.24), os direitos humanos se converteram no desafio do século XXI, apesar do gigantesco esforço internacional realizado para se formular juridicamente uma base mínima de direitos que alcance todos os indivíduos. Portanto, a Responsabilização das multinacionais é um desafio neste século, não se tratando mais de falta de previsão normativa.

Ao analisar a relação das transnacionais e os Estados em que se inserem, bem como entre a população destes e as transnacionais, ressalta BERRÓN (2016), que:

Existen flertes assimetrias de poder entre las emrpesas y las poblaciones e incluso entre las empresas y vários Estados. Estas assimetrias generan situaciones de abusos y violaciones de los derechos humanos, además de bloquear el acceso a la justicia de las poblaciones afectadas. Y muchas veces las compañías tienen responsabilidade directa o indirecta por uma serie de delitos contra la vida, el médio ambiente, la libertad sindical, los consumidores y la salud de las personas.

O século XXI e o advento da Quarta Revolução Industrial, portanto, trazem novos desafios para a proteção jurídica dos direitos humanos, em especial, os direitos sociais trabalhistas, no âmbito de novas formas de organização empresarial: as empresas de plataformas digitais.

4 EMPRESA DE PLATAFORMAS DIGITAIS, NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL E NOVAS FORMAS DE TRABALHO: A ECONOMIA DISRUPTIVA

A Economia de Compartilhamento, oriunda das inovações tecnológicas surgidas no início do século XXI, estabelece contornos que distanciam o trabalho de seus clássicos formatos utilizados durante o século XX (a clássica relação de emprego, que tem sua regulação introduzida na legislação brasileira em 1943, com a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho, na época do clássico modelo fordista taylorista de organização empresarial).

Para FELICIANO e PASQUALETO (2019, p.14), diante dessa nova realidade do século XXI, a “nova humanidade”, que passa a conviver com prodígios como a imitação dos predicados da mente humana por robôs, computadores e softwares,

prescindirá progressivamente dos empregos como os conhecemos, próprios de um modelo produtivo do perfil fordista-taylorista.

De acordo com MARTINS e ALMEIDA (2017), a UBER, apesar de se originar da economia de compartilhamento, desenvolveu um modelo de organização próprio, que acaba por se distanciar das ideias originais da *sharing economy*, ao se pautar pelo lucro. Com o modelo adotado, os motoristas não são apenas compartilhadores de veículos com outras pessoas, mas sim, trabalhadores, os chamados motoristas por aplicativo, que utilizam da plataforma digital da empresa UBER como fonte de renda (primária ou não).

Da ideia inicial oriunda da economia de compartilhamento, surge o trabalho sob demanda por aplicativos – *work on-demand* – que consiste em um termo utilizado para se referir a um dos novos modelos de trabalho surgidos com o avanço tecnológico, na Quarta Revolução Industrial. Nesse gerenciamento de mão-de-obra, por demanda, ou seja, de acordo com a necessidade dos clientes-passageiros, a UBER destaca-se pela sua rápida expansão por todo o mundo, sendo considerada um dos maiores modelos de *work on-demand*.

O modelo de organização empresarial da UBER obteve tamanho crescimento que vem se espalhando por outros setores, como o de entregas, serviços domésticos etc. O tema vem sendo tão intensamente debatido em todo o mundo que os doutrinadores o denominaram “uberização” (da própria economia e, conseqüentemente, também do trabalho), referindo-se não somente à UBER em si, mas a empresas de vários outros segmentos, que têm se utilizado da mesma forma organizacional, estabelecendo o mesmo padrão de relações de trabalho.

A UBER é uma transnacional, sediada nos Estados Unidos, fundada em 2009 em São Francisco, que utiliza uma plataforma digital online para conectar passageiros com motoristas, que utilizam seus carros privados para o trabalho, sendo os detentores da ferramenta de trabalho. (UBER, 2020, *online*) A composição organizacional da UBER, assim, engloba os passageiros, os motoristas e o aplicativo, a plataforma digital que conecta os motoristas aos passageiros e a UBER ao motorista.

A empresa de aplicativo de transporte ensejou a formação de uma nova categoria de trabalhadores, a de motoristas de aplicativo. A natureza jurídica dessa

relação laboral é controversa, tendo sido discutida em todo o globo nos últimos anos, uma vez que, segundo dados colhidos no próprio site da empresa, a mesma já está presente em mais de 900 cidades, em vários países do mundo. (UBER, 2020, *online*)

Na Califórnia, Estados Unidos, uma lei aprovada pela Assembleia Legislativa do Estado, obriga as empresas de aplicativo UBER e *Lyft* a contratar seus motoristas como empregados. As empresas têm que cumprir as regras locais de salário mínimo para todos os motoristas e fornecer também benefícios obrigatórios, como o seguro-desemprego e alguns feriados remunerados (EXAME, 2019, *online*). Contudo, recentemente, em 03 de novembro de 2020, por meio de plebiscito, os eleitores do Estado derrubaram a legislação que obrigava as empresas a classificarem e tratarem motoristas e entregadores de aplicativos como empregados, e não como trabalhadores independentes, ficando os trabalhadores de aplicativos sem direito ao salário mínimo, seguro-desemprego e outros benefícios sociais (ESTADÃO, 2020, *online*).

Verifica-se a presença da enorme influência que essas empresas de plataformas digitais exercem sobre os Estados-nação e sobre suas populações, uma vez que, na situação encontrada na Califórnia, as plataformas investiram pesadamente a favor da medida – gastando mais de US\$ 200 milhões na campanha – o que fez dela a mais cara de um plebiscito estadual na história dos EUA (ESTADÃO, 2020, *online*).

O Tribunal Superior da França reconheceu, em 04 de março de 2020, o direito de um motorista da UBER de ser considerado como funcionário da empresa, uma vez que o mesmo não se qualificaria como autônomo já que não pode ter sua própria clientela ou definir seus próprios preços (EXAME, 2020, *online*).

A empresa de transporte compartilhado, desde novembro de 2019, encontra-se impedida de operar em Londres (EXAME, 2020, *online*). O Tribunal do Reino Unido decidiu pelo impedimento do exercício de suas atividades, por entender que a empresa arrisca seus passageiros ao não avaliar ou oferecer treinamento aos seus motoristas.

No Brasil, em 07 de fevereiro de 2020, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho proferiu decisão na qual não reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista de Guarulhos/SP e a UBER do Brasil (BRASIL, 2020, *online*).

Em Montevideu, no Uruguai, recentemente, em 03 de junho de 2020, o Tribunal de Apelações de Trabalho confirmou a relação de dependência de motoristas da UBER com a empresa. Entendeu o Tribunal que há uma integração do motorista à organização da UBER (URUGUAI, 2020, *online*).

Contudo, independentemente da discussão acerca da relação jurídica existente, se seriam empregados, trabalhadores autônomos ou até uma nova figura, denominada por alguns doutrinadores como trabalhador independente, é preciso destacar que cabe às transnacionais o respeito aos direitos humanos de seus trabalhadores, cabe às transnacionais ter um comportamento ético no desenvolvimento de suas atividades, devendo se responsabilizar pelos impactos de suas decisões e influências sobre a sociedade (em especial, sobre fornecedores, consumidores, acionistas, trabalhadores, etc.), responsabilidade esta que independe de reconhecimento de vínculo empregatício.

Estabelece o Princípio 11, dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, que cabe às empresas respeitar os direitos humanos, o que significa que devem se abster de infringir os direitos humanos de terceiros e enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento (ONU, 2011, *online*)

Essa responsabilidade pelo respeito aos direitos humanos constitui norma de conduta, embora de caráter voluntário, aplicável a todas as empresas, onde quer que operem no âmbito mundial. A ONU considera que a atividade das transnacionais pode ter um impacto sobre praticamente todo o espectro de direitos humanos internacionalmente reconhecidos. (ONU, 2011). E, verifica-se que, no caso dos motoristas de aplicativo, isso tem ocorrido constantemente.

É indubitável que a UBER, em sua forma organizacional, exerce influência e controle sobre a atividade de seus motoristas, uma vez que, exemplificativamente, possui um código de conduta para seus motoristas, exerce o controle da qualidade do serviço prestado por eles, através de uma política de avaliação, estabelece taxas de cancelamento de corridas e, ainda, define de forma unilateral o valor das corridas prestadas por estes profissionais (UBER, 2020, *online*).

O motorista, para trabalhar pela plataforma da empresa, necessita se adequar ao sistema fornecido e organizado pela UBER, devendo seguir suas diretrizes. Para

ABÍLIO (2017, p. 25), a UBER opera estabelecendo regras, critérios de avaliação, métodos de vigilância sobre os motoristas, eximindo-se das exigências que poderiam configurar um vínculo empregatício, mas também um sistema de avaliação, dados e vigilância dos mesmos.


Em nosso Ordenamento Jurídico, inexistem leis específicas para regular essa nova forma de trabalho que surge desse “arranjo” empresarial. Contudo, resta claro que, para que o trabalhador, denominado pela UBER como “motorista parceiro”, possa desempenhar o seu trabalho, é necessária uma adesão à plataforma tecnológica, através de um credenciamento, no qual o motorista se submete às condições de trabalho previamente estabelecidas pela empresa, exercendo controle e influência sobre seu trabalho.

Analisando essa nova forma de organização empresarial, com o desenvolvimento da atividade econômica através de plataformas digitais, descreve TIPPET que:

As plataformas podem ser classificadas em três espécies: compartilhamento da propriedade, como é o caso da Airbnb; prestação de serviços baseados na propriedade, como o Uber, e compartilhamento de serviços propriamente dito, como o TaskRabbit e Amazon MTurk. No caso das plataformas que oferecem compartilhamento de propriedade, o serviço adquirido pelo consumidor é precipuamente exclusivo, no sentido de escassez, na medida em que somente uma ou algumas pessoas poderão desfrutar daquele bem por determinado período. O serviço não se relaciona a um trabalho específico, mas à transferência de posse de um bem por determinado período. Nesse sentido, embora represente uma ruptura de paradigmas para os setores afetados por sua inserção no mercado (no caso do AirBnb, o setor afetado seria o hoteleiro tradicional), não envolvem a prestação de labor, razão pela qual essa espécie de plataforma de serviços está fora do objeto da presente pesquisa. Por sua vez, a prestação de serviços baseados na propriedade, como é o caso da Uber, outros aplicativos de caronas, táxi, e prestação de serviços diversos (domésticos, pequenos consertos, profissionais do setor estético, dentre outros), envolve o efetivo trabalho do contratado pelo usuário consumidor. (TIPPET,2017).

Tecendo considerações acerca da temática, FELICIANO e PASQUALETO (2019, p. 19) ressaltam a necessidade e desafio que cabe à Ciência do Direito no Século XXI: o acompanhamento desses novos formatos laborais, a fim de tutelar os direitos humanos fundamentais dos trabalhadores nele inseridos.


Para ABÍLIO (2017, p.2), a UBER trouxe ainda mais visibilidade acerca da questão, desde outrora discutida, do trabalho na contemporaneidade, suas novas formas de trabalho e extinção de postos de trabalho hoje existentes, o que envolve a



tutela jurídica de milhões de trabalhadores pelo mundo, com a possibilidade de expansão dessas relações de trabalho em diversos setores.

Diante dessa breve análise, em suma, verifica-se que as atuais estruturas jurídicas, baseadas na clássica relação empregatícia, não são mais suficientes para tutelar os direitos humanos fundamentais dos trabalhadores que laboram em plataformas digitais, o que inclui aquelas plasmadas nas legislações trabalhistas novecentistas. É preciso que o Direito acompanhe o surgimento dessas novas formas de trabalho, trazendo regulações específicas.

É preciso estabelecer medidas de harmonização entre as novas formas de trabalho e a tutela jurídica dos direitos humanos dos trabalhadores, assegurando-se um patamar mínimo de direitos, em conformidade com a noção de trabalho decente estabelecida pela OIT, o que tem se tornado um grande desafio para o Direito Internacional do Trabalho, no cenário contemporâneo.



Assim, reverbera-se a ideia inicial do trabalho de que as empresas, em seu exercício contemporâneo, devem estar pautadas em desempenhar um papel além do que outrora lhes cabia, quando vislumbravam unicamente o lucro, uma vez que a atividade delas atinge a sociedade, muitas vezes ocasionando a ofensa de direitos humanos, internacionalmente já reconhecidos.

Nesse ínterim, verifica-se a necessidade de se repensar os institutos jurídicos tradicionais, como a propriedade, a empresa, já que a economia em massa do século XXI e os avanços tecnológicos advindos com o aceleração da globalização e a quarta revolução industrial ocasionam o claro abalo na demarcação outrora existente dos “territórios” das clássicas instituições e categorias jurídicas.

Nessa linha de entendimento, assevera TEPEDINO (1999. p.65) que, na democracia capitalista globalizada, de pouca serventia mostram-se os refinados instrumentos de proteção dos direitos humanos, postos à disposição do poder público, se as políticas públicas e a atividade econômica privada escaparem aos mecanismos de controle jurídico, incrementando a exclusão social e o desrespeito à dignidade humana.

5 A PANDEMIA PROVOCADA PELA COVID-19 E OS DESAFIOS PARA A PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR DE EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS

O desafio da proteção jurídica dos motoristas e entregadores da empresa UBER ficou ainda mais em evidência diante do estado de calamidade pública atual. Vivencia-se uma crise de saúde pública mundial.

A Organização Mundial da Saúde – OMS declarou a situação de disseminação do vírus SARS-COV-2 como uma pandemia, visto que a doença provocada pelo vírus, denominada pelos cientistas como COVID-19, já se espalha por todo o globo. No âmbito nacional, o Decreto Legislativo n. 6/2020 reconhece o estado de calamidade pública e estabelece medidas para o enfrentamento da crise de saúde pública internacional.

Dentre essas medidas está o isolamento social, orientado por cientistas de todo o mundo como medida eficiente no achatamento da curva de contágio, o que coloca ainda mais em destaque a necessidade de se delimitar qual seria o papel das transnacionais na proteção e respeito aos direitos humanos.

Diante da pandemia vivenciada, merece uma reflexão ainda mais detida sobre como compatibilizar trabalho na Quarta Revolução Industrial com os direitos sociais conquistados no decorrer da história.

Os Estados têm tentado amenizar os profundos impactos sociais e econômicos provocados pela pandemia e algumas empresas, através de condutas de cunho voluntário, oferecem auxílios à população ou aos seus trabalhadores.

A *Ifood* criou um fundo solidário no valor de R\$ 1 milhão de reais para dar suporte aos entregadores que necessitarem permanecer em quarentena (IFOOD, 2020, *online*). A UBER, em pesquisa no próprio site da empresa, anuncia que está oferecendo reembolso de álcool em gel e máscaras, produtos de limpeza, para auxiliar motoristas e entregadores parceiros a se deslocarem com segurança. A empresa se compromete também a prestar uma assistência financeira a qualquer motorista e entregador diagnosticado com a COVID-19, ou que tiver o isolamento social recomendado por uma autoridade de saúde ou médico licenciado, por suspeita ou

risco de contágio por coronavírus, caso em que perceberão o auxílio financeiro por até 14 dias enquanto a conta estiver temporariamente desativada.

Contudo, tais auxílios não se mostram suficientes a garantir a efetiva tutela dos direitos humanos dos entregadores e motoristas acima citados, possuindo um viés voluntarista. Nesse momento de pandemia, os profissionais se encontram sujeitos ao risco biológico de contágio ao vírus Sars-COV-2, podendo contrair a doença COVID-19, que, em muitos casos, têm sido letais. Será que, diante do arcabouço jurídico nacional, bem como das diversas normas internacionais de direitos humanos seria suficiente esperar da empresa condutas voluntárias? O direito humano à vida estaria sendo respeitado, à luz dos Princípios Norteadores da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas?

O Ministério Público do Trabalho - MPT, através de algumas ações civis públicas, têm buscado garantir a tutela do direito à vida, do direito à integridade física dos entregadores, muito demandados nesses dias de isolamento social. Através de Ação Civil Pública, movida perante a 56ª Vara do Trabalho de São Paulo, contra a empresa Rappi Brasil Intermediação de Negócios LTDA, por exemplo, o MPT requer a adoção de medidas sanitárias, protetivas, sociais e trabalhistas para proteção dos trabalhadores, no contexto de pandemia. (BRASIL, 2020, *online*).

Dentre as medidas requeridas pelo Parquet Laboral podemos citar: a distribuição de produtos e equipamentos necessários à proteção e desinfecção, conforme orientação técnica dos órgãos competentes; o fornecimento gratuito de álcool em gel 70%, providenciar espaços para a higienização dos veículos, bags que transportam as mercadorias, capacetes e jaquetas (uniformes), garantir treinamento sobre as formas de evitar o contágio ao vírus, através de adequada higienização; disponibilizar água potável aos profissionais de entrega, para sua hidratação, conforme recomendam os protocolos de saúde; garantir aos trabalhadores no transporte de mercadorias, por plataformas digitais, que integrem o grupo de alto risco (com maiores de 60 anos, portadores de doenças crônicas, imunocomprometidos e gestantes) assistência financeira para subsistência, a fim de que possam se manter em distanciamento social, garantindo-se a mesma assistência financeira para os trabalhadores das referidas categorias que possuam encargos familiares que também demandem necessariamente o distanciamento social (com filhos, pessoas idosas ou

com deficiência, pessoas com doenças crônicas que podem ter seu quadro agravado pelo coronavírus, dela dependentes) dentre outras medidas. (BRASIL, 2020, *online*).

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, no entanto, decidiu conceder liminar para a suspensão dos efeitos da decisão de tutela de urgência, concedida em primeira instância. Ao analisar o caso, a desembargadora asseverou que a situação é singular, vez que, em tese, não estamos diante do empregador definido pelo art. 2º da CLT (BRASIL, 2020, *online*).

Essa decisão vem a corroborar o entendimento esposado no presente trabalho, de que o direito nacional não acompanha a realidade das novas formas de trabalho, perdendo o seu caráter tuitivo, permanecendo essas novas categorias de trabalhadores com seus direitos humanos fundamentais sendo ofendidos no exercício de suas atividades.

O questionamento que se faz, dentre os desafios da busca de efetiva proteção jurídica aos trabalhadores de aplicativos, é: se mostra suficiente, principalmente num momento de total vulnerabilidade de saúde e econômica em que se encontram os mesmos, depender apenas de condutas de cunho voluntário das empresas?

A hipótese aventada é a de que, mais do que nunca, faz-se urgente a necessidade de elaboração de um tratado internacional de direitos humanos e empresas, de caráter vinculante, que possa oferecer uma resposta satisfatória à problemática da responsabilidade de empresas transnacionais por violações de direitos humanos. Como observa GUEIROS, SANTOS e SOUZA (2016, p.24), são grandes e diversificados os desafios. A solidariedade internacional, a mobilização obreira global, a implementação de formas criativas de produção normativa para muitos trabalhadores, acentuadamente os de países periféricos como Bangladesh e Brasil, é uma questão de sobrevivência.

Não se mostra mais pertinente na atualidade o comportamento das empresas em busca apenas de lucro, no exercício da livre iniciativa, por meio do uso individualista da propriedade e dos contratos, uma vez que é preciso alcançar a satisfação dos Direitos Humanos na sua tridimensionalidade dimensional, com base em um sistema jurídico centrado nas pessoas. É preciso uma mudança de paradigma, de exigência por um comportamento ético e social das transnacionais.

No estudo dos desafios à proteção jurídica do trabalhador de plataformas digitais e de alternativas para garantir sua dignidade humana, verifica-se que somente esforços globais para problemas, também planetários, mostrariam-se satisfatórios.

Diante desse contexto, FLORES (2009, p. 7) assevera que “a luta pelos direitos humanos no mundo contemporâneo passa necessariamente por sua redefinição teórica”. Como nos ensina BOBBIO (1992, p.25), os direitos humanos já foram muito bem estruturados teoricamente, mas isso ainda é insuficiente para que eles sejam reconhecidos e protegidos.


Vivenciamos um novo contexto social, econômico e político. É preciso, de forma urgente, a elaboração de instrumentos normativos, de caráter vinculante, a fim de tutelar os direitos humanos nessas novas formas de trabalho do século XXI. Faz-se urgente uma verdadeira reformulação do Direito do Trabalho, com a ampliação de seu objeto, e do Direito Internacional, para a verdadeira adaptação do Direito a novas questões deste século.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos últimos anos, muito se tem discutido acerca da temática de Direitos Humanos e Empresas, o papel da empresa em seu exercício contemporâneo e qual a forma mais eficaz de proteção dos direitos humanos no âmbito da organização empresarial. O direito de propriedade é visto de diferentes aspectos ao longo dos anos, de acordo com o modelo de organização do Estado.

Pode-se afirmar que uma das maiores transformações verificadas no mundo do trabalho na última década foi o surgimento das plataformas digitais de trabalho, que trouxeram disrupções, não apenas nos modelos da organização empresarial, mas também no modelo de trabalho até então predominante, a relação de emprego. Assim, a economia digital e suas profundas alterações no modo de atuação empresarial tem ocasionado também um profundo impacto no ramo juslaboral, sobretudo colocando em xeque a efetividade de seu caráter tuitivo.


O Direito do Trabalho necessita reafirmar seu caráter tuitivo e protetivo que, no século XXI, deve trazer uma visão ampla para alcançar todos os trabalhadores,



independente do regime jurídico contratado, corroborando a legitimação de sua existência como ferramenta jurídica imprescindível para a proteção do trabalho humano.

Não se mostra mais pertinente na atualidade o comportamento das empresas em busca apenas de lucro, no exercício da livre iniciativa, por meio do uso individualista da propriedade e dos contratos, uma vez que é preciso alcançar a satisfação dos Direitos Humanos na sua tridimensionalidade dimensional, com base em um sistema jurídico centrado nas pessoas. É preciso uma mudança de paradigma, de exigência por um comportamento ético e social das transnacionais.

No estudo dos desafios à proteção jurídica do trabalhador de plataformas digitais e de alternativas para garantir sua dignidade humana, verifica-se que somente esforços globais para problemas, também planetários, se mostrariam satisfatórios.



Uma das conclusões possíveis de se extrair desta pesquisa é a necessidade de construção de novos paradigmas para o Direito do Trabalho, o Direito Internacional e o Direito Econômico, na busca da existência harmônica entre desenvolvimento econômico e o respeito pelos Direitos Humanos, diante do novo contexto político, jurídico, econômico e social que se apresenta neste século, com o surgimento de problemáticas globais como as violações a Direitos Humanos ocasionados por corporações transnacionais.

É preciso estabelecer medidas de harmonização entre as novas formas de trabalho e a tutela jurídica dos direitos humanos dos trabalhadores, assegurando-se um patamar mínimo de direitos, em conformidade com a noção de trabalho decente estabelecida pela OIT, o que tem se tornado um grande desafio para o Direito Internacional do Trabalho, no cenário contemporâneo.

Diante das profundas mudanças sociais, econômicas, jurídicas e políticas advindas com o aceleração da globalização e o surgimento de novas tecnologias, a nova racionalidade produtiva do sistema capitalista requer uma nova racionalidade jurídica, a fim de que o Direito acompanhe tais mudanças, servindo de instrumento de humanização da economia.

Na procura do equilíbrio entre a busca do lucro e a garantia dos Direitos Humanos, o grande desafio deste século, os mecanismos para essa harmonização

encontram-se na necessidade de mútuo auxílio, efetivando-se a solidariedade como terceira dimensão dos Direitos Humanos.

Verifica-se que os Princípios Orientadores da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas mostram-se como um caminho a ser seguido para a harmonização entre a racionalidade econômica e a social, contudo, a proteção efetiva dos Direitos Humanos a nível global requer esforços mútuos, não somente internacionais, mas de todos os atores, em todos os níveis que, complementando-se, tornando possível estabelecer um sistema jurídico centrado nas pessoas.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização: novos meios de informalização do trabalho*. p. 21-28. *In: Inforproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades*. Org. Guilherme Guimaraes Feliciano, Ana Paula Silva Campos Miskulin. São Paulo: LTr, 2017.

AGUIAR, Antonio Carlos. **O vetor constitucional da solidariedade em tempos de coronavírus. Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Editora Jus Podivm, 2020.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. **Rev. TST**, Brasília, v. 83, n.1, jan/mar 2017.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução: Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro, Campus, 1992.

BUGALHO, Andréia Chiquini; SILVEIRA, Sebastião Sérgio. A Uberização do trabalho: novas dinâmicas entre o desenvolvimento tecnológico e exploração do trabalho das quais a Uber se destaca como modelo. **Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania**, n.6, p.819-830, out/2018.

CAVEDON, Fernanda de Salles. **Função Social e Ambiental da Propriedade**. Momento Atual, 2003.

DINIZ, Marcio Augusto de Vasconcelos. Estado Social e o Princípio da Solidariedade. **Nomos: Revista do Curso de Mestrado em Direito da UFC**. Fortaleza, v.26, p.p.171-185, jan-jun,2007.

ESTADÃO. **Califórnia rejeita lei que classificou motorista de app como funcionário**. Disponível em: <<https://link.estadao.com.br/noticias/geral/california-rejeita-lei-que-classificava-motorista-de-app-como-funcionario.70003500815>>. Acesso em: 03 jul 2021.

EXAME. **Nova Lei na Califórnia obrigará Uber a contratar como funcionários.** Disponível em: <<https://exame.com/tecnologia/nova-lei-na-california-obriga-uber-a-contratar-funcionarios-regulares>>. Acesso em: 06 jun 2020.

EXAME. **Tribunal da França reconhece status de funcionário a motorista da Uber.** Disponível em: <<https://exame.com/negocios/tribunal-da-franca-reconhece-status-de-funcionario-a-motorista-da-uber>>. Acesso em: 06 jun 2020.

FACHIN, Luiz Edson. Da Propriedade como conceito jurídico. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, ano 76, v.621, p.16-39, jul, 1987.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **(RE)descobrimo o direito do trabalho: Gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões.** Disponível em: <www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/O_TRABALHO_NA_GIG_ECONOMY_-_Jota_2019.pdf>. Acesso em: 03 jun 2020.

GHIONE, Hugo Barretto. **Los choferes de UBER son trabajadores dependientes. Sentencia de Segunda Instancia confirmatoria.** Montevideo, 03 de junho de 2020. Disponível em: <<http://hugobarrettoghione.blogspot.com/2020/06/los-choferes-de-uber-son-trabajadores.html?m=1>>. Acesso em: 06 jun 2020.

GUEIROS, Daniele Gabrich; SANTOS, Helena Maria Pereira dos; SOUZA, Rosana Santos de. **Direito Transnacional do Trabalho e Acordos Marco Globais Multilaterais: Estudo de Caso Rana Plaza.** 2018. PIICV, Programa Interuniversitario de Investigaciones sobre Cadena de Valor. Disponível em: <www.relats.org/documentos/PIICV.Gabrich.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2020.

HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem.** Tradução de Waltensir Dutra. 21 ed. rev. Rio de Janeiro: Guanabara, 1986.

IFOOD. **Informações sobre coronavírus (COVID-19).** Disponível em: <www.entregador.ifood.com.br>. Acesso em: 04 jun 2020.

MATIAS, João Luís Nogueira. A Propriedade e a Ética empresarial: a distinção entre a função social da empresa e a teoria da social responsibility. *In: Direito de Propriedade e Meio Ambiente: novos desafios para o Século XXI.* Florianópolis: Fundação Boiteux, 2010. P.10-30.

MATIAS, João Luís Nogueira; NOGUEIRA, Mônica de Sá Pinto. Empresa Contemporânea e a proteção aos direitos humanos. **Rev. Jur. UNI7**, Fortaleza, v.15, n.1, p.115-126, jan-jun, 2018.

NONES, Nelson. Direito de Propriedade e função social: evolução histórico-jurídica. **Revista Jurídica – CCJ/FURB**, v.13, n.25, p.108-126, jan/jul, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração Tripartite de princípios sobre Empresas multinacionais e política social**. Brasília, OIT – Genebra, 2012.

PACTO GLOBAL DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Nova York, 2000. Disponível em: <www.unglobalcompact.org>. Acesso em: 04 jun 2020.

PAYÃO, Jordana Viana; SANTIAGO, Mariana Ribeiro. A função social e solidária da empresa no âmbito das relações de trabalho. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**, v.36, jul/dez 2016.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019.

SOARES, Vivian Bacaro Nunes. **O Direito de Propriedade**: Caracterização na concepção de autores clássicos e contemporâneos e breves comentários acerca da função social. Disponível em:

<<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5510832>. Acesso em: 28/08/2021.

SOARES FILHO, José. As negociações coletivas supranacionais para além da OIT e da União Européia. **Revista CEJ**, Brasília, Ano XI, n.39, out-dez, 2007.


TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo n. TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultadocumento/acordo.do?anoProclnt=2019&numProclnt=242502&dtaPublicacaoStr=07/02/2020%2007:00:00&nia=7443195>, acesso em: 06/06/2020.

UBER TECHNOLOGIES INC./ UBER DO BRASIL TECNOLOGIA. Disponível em: www.uber.com, acesso em 04/06/2020.

WORLD ECONOMIC FORUM – WEF. **The Future of Jobs Report**, 2018. Disponível em www.abet-trabalho.org.br , acesso em 04/06/2020.

ABSTRACT

The property right undergoes modifications over the years. This study provides a brief analysis of its evolution, from Roman Law to Contemporary Law, in times of pandemic. The CF/88 provides for ownership in two meanings: as a fundamental right and as the foundation of the Economic Order. The company, in the contemporary exercise of its activities, must observe principles such as social solidarity, the valorization of human work, fulfilling its social function. The acceleration of the globalization process and the advent of the fourth industrial revolution bring profound changes in the form of business organization, resulting in new forms of work. The article seeks to analyze an organizational form of the 21st century: digital platform



companies. The UBER company can be used as a model, as it is a forerunner in this organizational form, which is rapidly expanding to other sectors, giving rise to the emergence of the category of application workers. Within the theme of Human Rights and Business, the challenges of legal protection of digital platform workers are analyzed, how the theme has been treated in other countries and in Brazil and how to reconcile the profound changes of the fourth industrial revolution with the guarantee of social rights conquered throughout history. The topic is of relevant discussion, especially at this time of global pandemic, in which the workers will remain even more vulnerable. It uses, as a research method, the bibliography and the analysis of judgments, aiming to bring a reflection and maturation about the theme.

KEYWORDS: Human and Business Rights. UBER. Contemporary exercise of the company. new working relationships.