

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO SOB A ÓTICA INTERNACIONAL: A NEGLIGÊNCIA DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO COMÉRCIO E DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO¹

THE UBERIZATION OF WORK FROM THE INTERNATIONAL PERSPECTIVE: THE NEGLIGENCE OF THE WORLD TRADE ORGANIZATION AND THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION

Izabela Ambo Okusiro²

RESUMO: O presente trabalho visa estudar a possibilidade de regulamentação das atividades das empresas de aplicativo, as quais configuraram o processo de “uberização do trabalho”, na qual a ascensão de plataformas digitais, cujo objetivo central é de conectar prestadores de serviço e clientes demandantes, solidificou a terceirização do trabalho e aprofundou a exploração laboral. Para tanto, parte-se do pressuposto de que o *dumping* social, caracterizado pela retirada de direitos trabalhistas para aumentar a margem de lucro do empresário, é característica primordial do fenômeno. Desta forma, será feita uma análise histórica do debate sobre questões trabalhistas no âmbito da Organização Mundial do Comércio (OMC) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no qual foi definido e outorgado à última esse encargo. Portanto, seguindo o método hipotético-dedutivo de abordagem e o descritivo-explicativo de análise de objetivo, e utilizando-se das técnicas bibliográfica e documental de procedimento, conclui-se que a cooperação entre elas seria o melhor caminho para o combate às condições laborais dos trabalhadores de plataforma, na medida em que a OMC, de um lado, poderia legitimar sanções econômicas às empresas de aplicativo que violassem os direitos laborais mínimos e, de outro, a OIT poderia exercer a sua regulamentação na domesticidade dos países através da elaboração de uma Convenção ou Recomendação.

Palavras-chave: uberização do trabalho; *dumping* social; capitalismo de plataforma; Organização Mundial do Comércio; Organização Internacional do Trabalho.

ABSTRACT: *This work aims to study the possibility of regulating the activities of application companies, which configured the process of "uberization of work", in which the rise of digital platforms, whose main objective is to connect service providers and demanding customers, has solidified the outsourcing of work and deepened labor exploitation. Therefore, it is assumed that social dumping, characterized by the removal of labor rights to increase the entrepreneur's profit margin, is a primordial characteristic of the phenomenon. In this way, a historical analysis of the debate on labor issues within the World Trade Organization (WTO) and the International Labor Organization (ILO) will be carried out, in which this position was defined and granted to the latter. Therefore, following the hypothetical-deductive method of approach and the descriptive-explanatory method of objective analysis, and using bibliographic and documental procedural techniques, it is concluded that cooperation between them would be the best way to combat working conditions platform workers, insofar as the WTO, on the one hand, could legitimize economic sanctions to application companies that violate minimum labor rights and, on the other, the ILO could exercise its regulation in the domesticity of countries through the elaboration of a Convention or a Recommendation.*

Keywords: *uberization of work; social dumping; platform capitalism; World Trade Organization; International Labor Organization.*

Introdução

Durante o século XIX, Karl Marx dedicou sua vida para analisar o sistema capitalista, produzindo obras, essencialmente críticas, que deram origem a uma ideologia que, por sua vez, deu sustento a completas transformações de sistemas político-econômicos e revolucionou o pensamento moderno. A ideologia gerada por seus trabalhos tem como elemento

¹ Artigo apresentado ao Instituto de Economia e Relações Internacionais da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Relações Internacionais, sob a orientação da Profa. Dra. Tatiana Cardoso Squeff.

² Discente em Relações Internacionais pela Universidade Federal de Uberlândia (izabela.ambo@gmail.com)

fundamental o caráter exploratório das relações sociais inseridas no capitalismo. Essa característica que, em si, não é inédita na história da humanidade, por sua dissimulação, ganha contornos diferentes dentro do sistema capitalista, frutos da alienação e da falta de consciência acerca da classe trabalhadora, tornando-se, assim, nocivo ao proletariado. (MARX; ENGELS, 2008)

Especificamente, a exploração exacerbada da mão-de-obra é elemento central na sua crítica. Esta é explicada através da questão da mais-valia, que se assenta sobre a disparidade entre o valor produzido pelo trabalhador através da venda de sua força e o salário que ele recebe, o qual não é proporcional à quantidade utilizada para a produção de mercadorias. Resta, pois, na mão do empresário a quantidade que ultrapassa o pagamento ao trabalhador (o trabalho excedente), o que nada mais é que o tempo de trabalho não remunerado, convertido, dessa forma, no lucro descomunal da burguesia, produzindo, em última instância, a concentração e a centralização do capital.³ (MARX, 1988)

O trabalho, nesse contexto, deixa de ser uma atividade social e se torna uma mercadoria comercializável. Assim, a situação já deplorável da classe desfavorecida é acentuada com o abuso praticado pelos empresários através do salário descolado da quantidade de força de trabalho exercida pelos trabalhadores, consolidando, por fim, a sua superexploração. Esta, porém, não se limita às relações de trabalho, estando presente em todos os âmbitos de suas vidas, e só teria fim quando tomassem o controle dos meios de produção.

À luz disso é que se questiona a atual situação dos trabalhadores “parceiros” de empresas de aplicativo, que são responsáveis pelos meios de realização da atividade produtiva - o carro, em caso de motorista; a moto, em caso de entregador; etc. -, mas não conseguem alcançar a sua emancipação. Assim, embora sejam proprietários dos meios de produção pelos quais se realiza o trabalho, não possuem autonomia, tampouco se encaixam em uma situação de “ditadura do proletariado”.

Essa nova versão de abuso do trabalho nascida com as empresas de aplicativo poderia, pela perspectiva marxista, ser considerada um progresso do sistema capitalista. Isto porque

³ Segundo o autor, o valor de uma mercadoria se determina pelo tempo de trabalho socialmente necessário para a sua produção. Isto posto, a mais-valia pode assumir duas formas: a (1) mais-valia absoluta; e a (2) mais-valia relativa. A primeira delas é produzida através da extensão das jornadas de trabalho ou do aumento da intensidade do trabalho, já que à medida que cresce a quantidade de mercadoria produzida - pela maior carga horária do trabalhador, ou por produzir mais em menos tempo -, o lucro do empresário também amplia. Já a segunda é possibilitada pelo aumento de produtividade do proletário, a partir da inserção de tecnologias e maquinários que facilitem o trabalho humano e, dessa forma, diminuam o tempo de produção da mercadoria unitária. A expansão do volume de produtos, em uma mesma parcela de tempo, faz com que a taxa de absorção de valor amplifique substancialmente. (SANDRONI, 1982).

esse sistema, que é intrinsecamente dependente da exploração, prospera com a expansão dela. Dessa maneira, essas plataformas digitais emergem como produtos do próprio capitalismo, que permitem, não somente a sua sobrevivência, mas fomentam o seu desenvolvimento e o seu espraiamento, garantindo, ao fim e ao cabo, a sua vigência como sistema econômico hegemônico no mundo.

Entretanto, diante desse contexto, quem perde é a classe trabalhadora. Ou melhor, os novos “microempreendedores”, “autônomos” e “parceiros” dos aplicativos de quem é retirado o direito à relação empregatícia, e, portanto, os mínimos direitos trabalhistas. Vítimas de um processo de profunda precarização, ao mesmo tempo em que se amplia acentuadamente o contingente de trabalhadores nesse mercado, são resultados do fenômeno que ficou conhecido como “uberização do trabalho”⁴, o qual teve um terreno próspero para florescer: de um lado, as condições de mais-valia absoluta, possibilitada pela tecnologia mecanizadora, que ascende em um contexto econômico de desemprego em massa; e, de outro, a negligência resultante do processo de *buck-passing*⁵ observado entre a Organização Mundial do Comércio (OMC) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que deixaram essas empresas à margem de regulamentação.

Nesse contexto, a negligência por parte tanto da OMC, quanto da OIT, promovida por uma divergência relacionada à qual instituição compete a regulação da Uber e outras empresas de aplicativo, em última instância, sustenta a existência do que é denominado de *dumping* social, cuja principal característica está na desregulamentação das relações trabalhistas para fins de aumento do lucro dos negócios em certo país. (TST, 2013) Afinal, não havendo regulação, nem legislação que os abrangesse, os trabalhadores não obtêm seus direitos resguardados, fazendo com que os serviços prestados não reflitam em uma remuneração condizente ou condições de trabalho decentes. Logo, mesmo que a Uber e demais empresas tenham revolucionado a forma de trabalho mundial, pelo retrocesso que elas promovem em relação a não asseguar de direitos aos trabalhadores, especialmente em

⁴ O termo nasce em função da empresa de aplicativo Uber, pioneira no ramo das plataformas digitais, que transformou o mercado, na medida em que utilizou a tecnologia para vincular prestadores e demandantes de um mesmo serviço (no caso, o de transporte). Marcada, sobretudo, pela inexistência de um vínculo empregatício entre o prestador e a empresa, justificada pela relação colaborativa entre eles, as responsabilidades envoltas no serviço recaem integralmente sobre o trabalhador e é retirada da plataforma qualquer obrigatoriedade empregatícia. Esse modelo se espalhou rapidamente, ensejando o nascimento em massa de plataformas digitais de serviço como iFood, Cabify, UberEats, BlaBlaCar, Airbnb, DogHero, Enjoei e inúmeros outros nos mais variados setores. (CARTA CAPITAL, 2019)

⁵ *Buck-passing* é um termo derivado do jogo de cartas pôquer, em que um jogador adia o seu turno de distribuir as cartas para o próximo jogador. No âmbito político, ele é utilizado para denominar a falta de vontade ou a falha em aceitar as responsabilidades pelas consequências de uma decisão política, outorgando a culpa à outra pessoa ou instituição. (BUCK-PASSING, 2018)

relação à remuneração, far-se-ia necessário que os organismos internacionais interviessem - o que não acontece, veja-se, por haver uma divergência quanto a qual organização deveria atuar, se a OMC ou a OIT.

Tendo isso em vista, o presente estudo se utiliza do método hipotético-dedutivo de abordagem, na medida em que, para analisar o fenômeno, parte da hipótese de que a sua desregulamentação a nível internacional permite que ele se solidifique e se alastre pelas sociedades. E do método descritivo-explicativo de análise de objetivo, ao passo em que se propõe a descrever o processo de uberização do trabalho e as competências outorgadas à OMC e à OIT, e explicar a forma como essa precarização laboral, aprofundada com as empresas de aplicativo, prospera. Ademais, as técnicas de procedimento adotadas são bibliográfica e documental, a fim de atingir o objetivo geral de demonstrar que a Uber e as suas sucessoras, como fomentadoras do *dumping* social, precisam ser regulamentadas a nível internacional, uma vez que a falta de legislação mínima sobre elas enseja a precarização do trabalho.

Portanto, ao pretender desenvolver uma pesquisa que pondere sobre a ascensão de empresas de aplicativo, especialmente a da pioneira Uber, e as consequências sociais das novas condições de trabalho estabelecidas pelas plataformas digitais, o presente texto se dedica, em um primeiro momento, a compreender o aspecto do *dumping* social e analisar, sob essa ótica, o fenômeno da uberização do trabalho em si, observando os aspectos gerais que dão sustento a essa nova forma de labor. A partir disso, a segunda parte deste escrito volta-se ao estudo da abordagem do tema no âmbito da OMC, com o viés da cláusula social e o debate histórico diante desse tema, e da OIT, a partir da atenção voltada ao capitalismo de plataforma, sobretudo à sua (inexistente) relação laboral.

1. A utilização do *dumping* social pelo capitalismo de plataforma: o processo da Uberização do Trabalho

Neste tópico, será ponderada a prática do *dumping* social, explicitando as características que a enquadram como recurso ilegal utilizado no comércio internacional e será analisado o processo de uberização do trabalho, pela perspectiva crítica do viés social, especialmente devido à grande frequência com que se tem observada a precarização das condições de trabalho e às suas altas taxas de disseminação.

1.1. O *dumping* social como prática ilegal do comércio e o debate dentro da OMC

O capitalismo acelerou o processo da globalização, ao passo que acentuou a busca dos países por relações comerciais externas, nos quais objetivavam encontrar fornecimento de matéria-prima e de mão-de-obra para a produção de suas mercadorias, além de um mercado mundial que as consumisse. (MARX, ENGELS, 2008) Para Luxemburgo (1985), o sistema capitalista essencialmente necessita da mundialização para a sua própria existência, uma vez que o subconsumo interno, consequência inescapável desse modo de produção, impele a procura por uma maneira de suprir o excesso de oferta de produtos de um país: o mercado externo, dando-se início ao que se considera imperialismo que, ao fim e ao cabo, fomenta o processo de globalização.

Firmou-se, nestas bases, as relações econômicas internacionais contemporâneas. E, como tudo o que é produzido no capitalismo, de modo geral, visa maximizar os ganhos e minimizar as perdas, as relações internacionais não passariam ilesas a ele. Com o decorrer do tempo, surgiram inúmeras irregularidades nas trocas comerciais, provocadas mutuamente entre os países, em uma busca incessante da máxima liberal de ganhos cada vez maiores e perdas cada vez menores, independentemente de suas consequências. Dentre eles, está o denominado “*dumping*”.

Trata-se de uma prática que, segundo Wolffenbütel (2006) consiste na diminuição artificial do preço de um bem para abaixo do seu custo quando colocado no mercado, implicando, dessa forma, a quebra dos demais produtores, à medida que gera uma concorrência desleal. No âmbito internacional, segundo o dicionário da OMC, o fenômeno do *dumping* pode ser observado nas ocasiões em que um país exporta um produto por um preço menor do que ele é vendido internamente; abaixo do valor no mercado terceiro-mundista; ou abaixo do custo de produção. (WTO, 2021b)

Nesse sentido, resta evidente que a prática é o caminho percorrido por aqueles que escolhem lucrar menos, ou, muitas vezes, não lucrar, a curto prazo, para, na ausência de uma regulamentação eficaz, falir seus concorrentes incapazes de competir com o seu preço descolado da realidade, e, desse modo, culminar na quebra da indústria doméstica relacionada ao produto, engendrando a dependência de um país da importação da mercadoria. Em casos extremos, pode resultar em monopólio ou oligopólio. Em ambos os casos, quando não existe concorrência ou esta se torna mínima, é possível aumentar o preço acima do valor de mercado sem grandes consequências, retornando, dessa maneira, para o praticante, todo o lucro perdido no início do processo. (WTO, 2021a)

Resta claro também o motivo da classificação do *dumping* como ilegal, estando sujeito a sanções no âmbito da OMC: trata-se de prática desleal, esvaziada da boa-fé, o qual traz consequências muito graves para a economia mundial como um todo, e que, assim sendo, fere os princípios do comércio internacional⁶. E justamente por força disso é que esta conduta está sujeita à resposta quando praticada por um Estado, nos termos do Acordo Antidumping (ou Acordo sobre a implementação do artigo VI do *General Agreement on Trade and Tariffs* - GATT), que, em suma, autoriza e legitima práticas protecionistas advindas do(s) país(es) prejudicado(s).

O Artigo VI do GATT prevê o direito das partes contratantes de aplicar medidas anti-dumping, ou seja, medidas contra as importações de um produto a um preço de exportação abaixo de seu "valor normal" (geralmente o preço do produto no mercado interno do país exportador) se essas importações objeto de dumping causarem prejuízo à indústria doméstica no território da parte contratante importadora. (WTO, 2021c, tradução nossa)

O fenômeno condenável pela organização é, no entanto, apenas uma das facetas do *dumping*. Além do “predatório”, como foi denominada a prática supracitada, existem vários outros meios de se alcançar o mesmo fim (*i.e.*, a aniquilação da concorrência via preços abaixo do custo). Dentre eles, existe o que concerne à esfera social e é, portanto, o que interessa ao presente trabalho.

O chamado *dumping* social tem os holofotes voltados para si quando há a ascensão do tema da cláusula social⁷ na esfera da OMC. Esse debate se iniciou a partir da reivindicação do Norte Global para uma regulamentação das questões laborais, sobretudo dos Estados que se encontravam do outro lado do globo, na medida em que perdiam espaço (e mercado produtor) para essas nações devido aos valores, relativos à mão de obra de trabalho, lá praticados em virtude da desregulamentação trabalhista.⁸ Como cita Andrade (2002), a questão foi abordada reiteradamente desde a Rodada de Tóquio no escopo das rodadas do GATT até as próprias conferências no âmbito da OMC, e era constituída pela demanda, principalmente

⁶ Os princípios que norteiam as negociações multilaterais da OMC são: não-discriminação (nação mais-favorecida e tratamento nacional); livre-comércio; previsibilidade; concorrência leal; e tratamento especial para países em desenvolvimento. (WTO, 2021d)

⁷ A Cláusula Social consiste na associação entre direitos humanos e comércio internacional, isto é, na adoção de direitos trabalhistas como pauta de negociação no âmbito da OMC. A tentativa de inserção da Cláusula na organização teve como principal expoente os EUA que, insistentemente, trouxe o debate à tona em inúmeras rodadas de negociação - tanto no GATT quanto na OMC -, e foi acompanhado por outros países desenvolvidos. A justificativa dos defensores da sua inclusão era pautada no suposto *dumping* social praticado pelos países do Sul global. (AMARAL JÚNIOR, 1999)

⁸ Os países periféricos interpretaram essa reivindicação como uma solução encontrada pelas nações centrais de frearem o processo de emigração das empresas de seus territórios para aqueles cuja regulação trabalhista fosse mais branda e, à vista disso, a mão-de-obra fosse mais barata, para que eles praticassem, legalmente, o chamado *dumping* social. (WTO, 1996)

estadunidense, pela inclusão da cláusula às normas da instituição, de maneira que as normas trabalhistas passassem a ser de sua competência. (BARROS, 1995; WTO, 1996)

Isto posto, pode-se entender o *dumping* social como a prática caracterizada pela violação constante dos direitos básicos do trabalhador (o descumprimento de jornada de trabalho, a terceirização ilícita, a inobservância de normas de segurança e medicina do trabalho, a prática do trabalho infantil e do trabalho escravo ou análogo à escravidão, entre outras), com o objetivo final de obter vantagens comerciais e financeiras em relação aos seus concorrentes. (TST, 2013) Ou seja, a queda dos preços dos produtos, nessa forma assumida pelo *dumping*, deve-se ao desrespeito dos direitos trabalhistas e à falta de condições dignas de labor. Ela somente é factível, então, porque os empregados estão pagando com a sua força de trabalho explorada, muitas vezes de forma inconsciente e sem alternativas, a quantidade “descontada” do valor normal do bem. (MASSI; VILLATORE, 2015)

Segundo Pinto (2011), o *dumping* social deve ser classificado como um efeito colateral da prática bem sucedida do *dumping* em si, mais do que como uma extensão conceitual do mesmo. Entretanto, a efeito de ilustração, o autor produz uma definição: “[a] deterioração da ordem social pelos efeitos econômicos do dumping” (PINTO, 2011, p. 141). Nessa ótica, os trabalhadores são prejudicados de maneira, a princípio, não intencional; como uma “ordem natural” do processo. A precarização do trabalho é somente, então, uma decorrência secundária, inesperada ou não, de uma busca por um fim, qual seja, o controle do mercado.

Por outro lado, é concebível interpretar o fenômeno do *dumping* como o fio condutor do processo de monopolização e o descumprimento dos direitos trabalhistas como uma das suas ramificações, e, desta maneira, como um braço funcional que abrange a esfera laboral. Nessa perspectiva, o *dumping* social não seria limitado à classificação de um mero efeito, mas teria, de fato, uma função primordial e um propósito: a destruição da concorrência.

Há, contudo, um ponto de convergência entre ambos os aspectos, que deve ser observada enfaticamente, e que é o ponto central do debate acerca da cláusula social, e do presente trabalho: a coisificação do ser humano, a partir da desumanização do trabalho e do desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana. O homem, nesse cenário, passa a ter como fundamental função social a produção econômica e, desta maneira, a geração de riqueza, tal como uma ferramenta banal, retirando-se o sujeito dele e conferindo-o o atributo de objeto, de verdadeira mercadoria, tal como Marx e Engels (2008) já alertavam⁹.

⁹ “Com o desenvolvimento da burguesia, isto é, do capital, desenvolve-se também o proletariado, a classe dos trabalhadores modernos, que só sobrevivem se encontram trabalho, e só encontram trabalho se este incrementa o capital. Esses trabalhadores, que são forçados a se vender diariamente, constituem uma mercadoria como

Em contrapartida, a regulação do trabalho e a imposição de padrões com condições mínimas para a sua execução se deu tanto no âmbito internacional, sobretudo com a ascensão da OIT, a partir do Tratado de Versalhes, em 1919, quanto na esfera doméstica, no caso brasileiro, com a adoção da Consolidação da Leis do Trabalho (CLT), durante o primeiro governo Vargas, em 1943. Assim, essas ferramentas emergiram como aliadas dos proletários em um sistema cuja exploração se encontra em seu âmago.

Se, como analisam Marx e Engels (2008), a humanidade sempre existiu em consonância íntima com a subjugação de uma classe por outra, esses aparatos de proteção aos dominados, embora não consigam modificar a estrutura como um todo, se mostram eficientes em dar voz àqueles silenciados historicamente. Não obstante haja um longo caminho a ser percorrido para o alcance completo da dignidade do trabalhador - se é que isso seja possível no sistema econômico capitalista em que estamos inseridos -, a simples conquista de instrumentos institucionais que, minimamente, o humanizem, já é um grande avanço a que se deve conceder os devidos créditos.

É por isso, então, que quando ousa-se retroceder, é uma obrigação histórica da classe trabalhadora de defender suas lutas e conquistas e denunciar aqueles que precarizam as condições de trabalho, na tentativa de impedir a reinvenção corriqueira de formas de se perpetuar a exploração do proletariado. A mais recente delas, nascida com uma nova categoria de empresas de aplicativo como Uber, 99, Ifood, Rappi e tantas outras, que possuem a tecnologia como cúmplice, conseguiram revolucionar a exploração na contemporaneidade, criando uma ideologia que, eficientemente, parece servir de pano de fundo para burlar os avanços históricos protetivos dos trabalhadores, como ver-se-á na sequência.

1.2. Precarização do trabalho no caso Uber e empresas sucessoras

A empresa de aplicativo norte-americana Uber Technologies Inc., fundada em março de 2009, em São Francisco, por Travis Kalanick e Garrett Camp, foi pioneira no ramo de utilização de dispositivos móveis para a solicitação de serviços de transporte. O seu imediato sucesso fez com que, em dezembro de 2011, apenas dois anos e meio após o desenvolvimento do aplicativo para *smartphones*, a companhia se alastrasse para o mercado internacional. (UBER, 2021)

outra qualquer, por isso exposta a todas as vicissitudes da concorrência, a todas as turbulências do mercado”. (MARX; ENGELS, 2008, p. 21)

Relatada em sua própria página da internet, a história da Uber é marcada por renovações constantes, como formação de parcerias, atuação social e ambiental, e mudanças operacionais, na qual dois marcos se destacam: 1) a estreia do Uber Eats, em abril de 2015, que iniciou o sistema de *delivery*, ou seja, a entrega de comidas a domicílio; e 2) o lançamento do Uber Freight, em maio de 2017, que passou a conectar empresas transportadoras e seus motoristas com os embarcadores, isto é, começou a atuar no ramo de transporte de cargas. (UBER, 2021)

Esses eventos são registros históricos do que se denomina “uberização”, termo designado ao processo que se inaugurou com a inovação trazida por Kalanick e Camp. Segundo o dicionário de Cambridge, o verbo “*to uberize*” (uberizar, em português) significa “mudar o mercado de um serviço por meio da introdução de uma forma diferente de comprá-lo ou de usá-lo, especialmente utilizando a tecnologia móvel”. A Academia Brasileira de Letras também produz uma definição do termo. (UBERIZE, 2021)

Termo usado para indicar a transição para o modelo de negócio sob demanda caracterizado pela relação informal de trabalho, que funciona por meio de um aplicativo (plataforma de economia colaborativa), criado e gerenciado por uma empresa de tecnologia que conecta os fornecedores de serviços diretamente aos clientes, a custos baixos e alta eficiência; por extensão, designa a adoção deste tipo de relação (na esfera econômica, política, etc.), com as implicações suscitadas por este novo formato. (Também usado com sentido metafórico.) [O termo é derivado do nome da empresa Uber Technologies Inc., uma multinacional americana que introduziu este novo tipo de negócio em vários setores e serviços.] (UBERIZAÇÃO, 2021)

Outra denominação outorgada ao fenômeno consiste no capitalismo de plataforma, que, segundo Kalil (2019, p.18), pode ser definido como “uma forma de organização da produção e da prestação de serviços com enfoque na economia digital e no uso da tecnologia da informação, dados e internet, além das plataformas como infraestruturas que viabilizam negócios”.

Nesse cenário, impulsionadas por essa revolução digital, surgiram muitas outras empresas de aplicativo. No que tange ao setor de transportes, por exemplo, existem a própria norte-americana Uber, a startup brasileira, vendida para a empresa chinesa Didi Chuxing, 99 App, a espanhola Cabify, a russa InDriver, a brasileira Wappa, entre inúmeras outras que se proliferam pelo mundo. Dentro do território brasileiro, há ainda aquelas que nasceram em contraposição à Uber e às suas taxas altíssimas cobradas dos motoristas, e que operam a nível regional, como é o caso da Bora Cariri, atuante nas cidades cearenses de Cariri, Crato, Juazeiro do Norte e Barbalha; da Servos, em Fortaleza; da Mobi Driver, em Manaus (AM), Rio Branco (AC), São Luís (MA) e Boa Vista (RR); da Brazil Go, nas cidades capixabas Vitória, Cariacica e Colatina; etc. (ANTUNES, 2020; WAKKA, 2018)

No ramo do *delivery*, há as brasileiras iFood e Loggi, a norte-americana Uber Eats e a colombiana Rappi, que estão entre as mais utilizadas pelos brasileiros, mas estão espalhadas pelo país várias outras com menor abrangência: o DeliveryMuch, a Aiqfome, o Pede.ai, a 99Food, e uma lista constantemente crescente. Além disso, vem aumentando o número de aplicativos que permitem o *delivery* não somente de comidas de restaurantes, mas também de compras de supermercado, de gás, de água e de correspondências, o que fomenta, portanto, o campo de transporte de carga, como é o caso do EuEntrego, o TruckPad, o BuscaCargas, e assim por diante. (FONSECA, 2020)

Para além desses serviços, a terceirização via criação de plataformas digitais e utilização de tecnologia móvel tem se alastrado por muitos setores. Após a inserção da Uber no mercado, foram criados aplicativos para conectar clientes e prestadores de serviços como diaristas, babás, passeadores de cães, cuidadores de idosos, pedreiros, cabeleireiros, manicures, maquiadores, advogados, professores, e até goleiros de futebol. A exploração do trabalho, acentuada com o processo de uberização, está, dessa forma, transbordando para todos os tipos de serviço e para outras camadas da sociedade. Se a problemática acerca da ausência de direitos trabalhistas sociais sempre foi uma realidade para a classe trabalhadora historicamente precarizada, ela passou a atingir, com o advento do capitalismo de plataforma, a classe média, e abriu, como expõe Castro, uma brecha antes inexistente nas questões laborais. (CASTRO *in* GIG..., 2019)

Segundo Festi (2020), essa “plataformização” da vida e do trabalho é o símbolo da precarização neoliberal do início do século XXI, e que remete às condições de labor do século XIX - baixos salários, inexistência de vínculo empregatício, informalidade, altas jornadas de trabalho, relativização da seguridade social, etc. Antunes (2019), por sua vez, chama de “era de escravidão digital” e define como o “mundo maquínico informacional-digital, [que] ao invés de trazer a redução do tempo de trabalho, as melhores condições de trabalho, mais tempo de vida fora do trabalho, menos penúria no trabalho, tem sido o oposto”. Ainda, para o Grupo de Estudos Uber do Ministério Público do Trabalho, o serviço realizado por meio de aplicativos é configurado como um tipo de trabalho neofeudal.

A estrutura da relação entre as empresas que se utilizam de aplicativos para a realização de sua atividade econômica e os motoristas se dá na forma de aliança neofeudal, na qual chama os trabalhadores de ‘parceiros’. Por ela, concede-se certa liberdade aos trabalhadores, como ‘você decide a hora e quanto vai trabalhar’, que é imediatamente negada pelo dever de aliança e de cumprimento dos objetivos traçados na programação, que é realizada de forma unilateral pelas empresas. (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p.35)

O que, nesse sentido, possibilitaria esse retrocesso? Como a sociedade passivamente recebeu o capitalismo de plataforma? Como a revolução digital, que trazia promessas de progresso, significou o retrocesso das relações de trabalho? O debate acerca desses questionamentos pode ser suscitado pelo tripé econômico-ideológico-jurídico, pilar desse sistema de exploração.

A primeira das estruturas é marcada pelo contexto econômico. Como demonstrado no documentário brasileiro “GIG - A uberização do trabalho” (2019), a instauração das empresas de aplicativo foi viabilizada pela crise financeira de 2008. Esse trágico evento provocou o desemprego em massa, a nível mundial, despejando mais de 200 milhões de pessoas de seus trabalhos, isto é, fornecendo mão-de-obra disposta à informalidade. Se o eficiente funcionamento dessas plataformas só é possível por meio da multitude, uma vez que elas necessitam disponibilizar uma oferta em grande número para angariar a clientela, a crise do *subprime*¹⁰ foi essencial para a sua ascensão. (VILELA, 2018)

Em um ambiente cujo desemprego se tornou realidade, qualquer fonte de renda era bem-vinda, fazendo, assim, proliferar o trabalho informal. É nessa conjuntura que as pessoas abdicaram de relações empregatícias sujeitas à legislação trabalhista, submetendo-se à categoria de “colaborador”. Segundo uma pesquisa do Datafolha de 2020, divulgada pelo jornal Exame, “dos brasileiros que já trabalham ou conhecem alguém que tenha trabalhado em aplicativos, 53% afirmaram que o desemprego foi a principal causa da migração” (SENA *in* EXAME, 2020). Por outra banda, as empresas, que historicamente se aproveitam de vulnerabilidades sociais, ampliaram suas margens de lucro. (AMORIM, 2020)

Sendo especificados como microempreendedores, toda a responsabilidade pelo meio de oferecer o serviço recai sobre eles, visto que não são contratados nem pela empresa, nem pelo cliente. São considerados autônomos e, assim sendo, são incumbidos de todos os custos e riscos envolvidos no serviço. Para aqueles do ramo de *delivery* ou de transporte particular, por exemplo, ficam a cargo deles: os meios materiais que possibilitam a atividade (carro, moto, bicicleta, celular, etc.); os seus meios de manutenção (combustível, troca de peças e produtos, plano de internet, e demais); e os custos inesperados de possíveis acidentes (relacionados à saúde, aos meios materiais, entre outros). (ABÍLIO, 2017)

¹⁰ A Crise do *Subprime* teve seus primórdios em dezembro de 2007 no mercado imobiliário e se alastrou para o mercado financeiro, eclodindo de maneira preocupante no segundo semestre de 2008 com a falência do Lehman Brothers. Teve como berço os EUA, mas com o efeito dominó logo passou a ter alcance internacional, na medida em que causou a falência de grandes empresas, ensejou o desemprego em massa e a crise, generalizada, saiu do controle de todos, acarretando graves recessões econômicas mundiais. (CAMPOS, 2010)

A realidade de muitos motoristas e entregadores de aplicativo, todavia, é a inexistência de um automóvel próprio, o que os obriga a alugá-lo. A quantidade de pessoas que parte para essa alternativa é tão grande que as locadoras possuem planos especiais direcionados a esse público. Esse cenário ocasiona uma espécie de “servidão por dívida”, na qual o “colaborador” adquire dívidas a partir do aluguel de sua ferramenta de trabalho e depende de sua renda para pagá-las. A questão ainda se aprofunda quando existe algum imprevisto, como um acidente, ou problemas relacionados ao mau uso, cujos custos também são retirados de seu faturamento. (SENADO, 2021)

No fim das contas, o que se pode observar é um quadro no qual as pessoas são inseridas em um ciclo vicioso em que há, primeiramente, um contexto de desemprego, seguida do surgimento de uma alternativa que, à primeira vista, mostrou-se interessante para o proletário - flexibilização, autonomia e empreendedorismo -, que, por sua vez, o impele a permanecer na precária condição de trabalho devido ao medo do desemprego, agravado, muitas vezes, pelo endividamento.

Soma-se a esse fator econômico, outro elemento que dá sustento para o fenômeno se desenvolver: o coeficiente psicológico. Esse segundo componente do tripé é especialmente bem formulado e bem sucedido no que se propõe, posto que produz eficientemente uma organização do sofrimento social, através da ideologia colaborativa da empresa. O prestador de serviço, nesse sistema, tem uma falsa percepção de si mesmo como um microempreendedor, que trabalha em colaboração e em relação de igualdade com as empresas de aplicativo, e, sendo assim, um autônomo, que tem o poder de decisão sobre seu próprio serviço. (ABÍLIO, 2017)

Esse fator psicológico é fundamental para a dominação se dar de maneira passiva, tendo em vista que se promete a autonomia, alimentando a esperança por emancipação, enquanto se mascara a exploração, a submissão e a vigilância eficaz e constante. É uma alienação planejada da realidade hiper-controlada do capitalismo de plataforma: são os algoritmos que, além de coletar dados dos seus “parceiros” e os vigiarem por geolocalizadores, definem o tempo de entrega, o preço a ser cobrado, quem recebe o pedido e, principalmente, quem não recebe, por intermédio de bloqueios; e a multidão gerente, como denomina Abílio (2017), é quem fiscaliza os trabalhadores através de pontuações, com risco de não receberem mais solicitação de serviço caso haja avaliações negativas. (AMORIM, 2020)

Essa complexa ferramenta consegue, também, produzir estímulo para uma melhor eficiência da força de trabalho, por meio de três instrumentos: a ideologia do

gestor-de-si-mesmo, as sanções nada sutis e os incentivos viciantes. A ideia de empresário-de-si entusiasma o “autônomo” a buscar incansavelmente o seu melhor, para que, desta maneira, consiga angariar maior faturamento. Nesse caso, não coincide com o desejo de um assalariado que busca reconhecimento e uma melhor remuneração, mas com a garra de um empresário que procura aumentar os lucros de seu negócio. E, sem perceber, ele trabalha para si e para a empresa - para a sua própria renda, e para a marca de outra pessoa. (ABÍLIO, 2017)

A “ciência gerencial” – que se institui como área de conhecimento após a década de 1960 – trabalha com um ideal de indivíduo que se comporta racionalmente e que é capaz de alcançar sempre mais. Convida-se o indivíduo ao autoaperfeiçoamento incessante e ao gerenciamento racional de si mesmo como se ele próprio fosse uma empresa privada. Predomina o culto da excelência, no qual se incita não apenas a fazer melhor, mas a ser “o” melhor em comparação com outros e consigo mesmo em fases anteriores. (GAULEJAC, 2007, p.66 e p.84 in MORAES, 2012, p. 287)

Entretanto, caso o “parceiro” desagrade o cliente, há o desligamento imediato de sua conta, o que o coage a, mais do que trabalhar conforme os protocolos, ter um comportamento que beira à mecanização, já que seu sustento está nas mãos do usuário demandante do serviço, que consegue, com uma avaliação negativa, pôr em risco a sua renda. Existe, ainda, o denominado “bloqueio branco”, cuja demanda não chega no perfil, embora não tenha ocorrido o bloqueio oficial. Isso acontece em contextos em que não há uma justificativa plausível, mas que se pretende reprimir e retirar o prestador do aplicativo, sem acarretar processos jurídicos, como é o caso de participação em greves, críticas públicas à empresa, entre outros. Esse braço disciplinar da plataforma é, desta maneira, o seu instrumento coercitivo. (LIMA, 2021)

Por fim, há a gamificação no trabalho, que é caracterizada, essencialmente, pela motivação do trabalhador cadastrado no aplicativo, a partir de uma lógica de jogo, onde há desafios constantes e um sistema de “ranqueamento” que geram bonificações. Martins e Parreira Júnior (2016, p. 4) demonstram que “a gamificação surge como uma proposta para trazer à tona o melhor de cada pessoa na sua atividade profissional, despertando o interesse e envolvimento das pessoas a partir de uma combinação de objetivo, desafio e recompensa”.

A transformação da estrutura das plataformas em uma espécie de gincana gera, contudo, efeitos psicológicos sobre os “colaboradores” de maneira ambivalente. Se, por um lado, a atividade lúdica consegue transformar o serviço em uma prática prazerosa, entretendo o trabalhador de tal maneira que ele mesmo dissolve a ideia de que está trabalhando, aumentando sua produtividade - diminuindo o tempo de realização de uma tarefa em até 90% (BAZOLLI, 2013) - e, sobretudo, a sua identificação com os objetivos da empresa, por outro,

esse engajamento subjetivo, como aduz Castro (*in* BARROS, 2021), pode ter como consequência a extensão e a intensificação da jornada, além de atuar como uma espécie de *soft control*, dado que impulsiona o prestador de serviço a responder de maneira imediata às demandas do mercado, como apontado por Rosenblat e Stark (2016 *in* Desgranges, 2021). Em outros termos, nota-se que essa ferramenta produz o que Marx chamou de mais-valia absoluta, na qual o burguês arrecada lucros extraordinários em razão do aumento de jornada de trabalho ou da intensificação da força de trabalho, levando o proletário ao limite de sua capacidade física e mental. (SANDRONI, 1982)

À vista disso, essa base dá sustento para a uberização se alastrar, na medida em que cria no imaginário da população, e, particularmente, na dos trabalhadores, uma realidade paralela e ilusória, que permite a perpetuação da exploração de maneira reiterada. Lima (2021), ao retirar os aplicativos do ramo do Delivery e definir que são negócios de exploração, expõe que eles possuem uma informação muito valiosa sobre a dominação: “quanto tempo eu consigo explorar esse peão até ele explodir?” Ou, em outras palavras, por quanto tempo é possível explorar os “parceiros” até eles perceberem que essa tal autonomia não passa de uma falácia e que a emancipação nunca será alcançada nesse meio? Que “aquele hoje denominado empreendedor é na realidade o trabalhador solitariamente encarregado de sua própria reprodução social. Sozinho enquanto gerente de si próprio, ao mesmo tempo que segue subordinado às empresas”. (ABÍLIO, 2020, p. 116)

Por fim, o último pé alicerce do processo de uberização situa-se, primordialmente, na inexistência de um vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa de aplicativo, isto é, no aspecto jurídico. Esse cenário é possibilitado pelo caráter voluntarista, autonomista e empreendedor que é outorgado ao fornecedor do serviço. Ainda que toda a programação da atividade seja feita de forma unilateral pelas plataformas e o processo de produção de valor seja definido de maneira arbitrária, isto é, o modo de produção do serviço, o preço, o padrão de atendimento, a forma de pagamento, a modalidade do seu recebimento e as taxas absorvidas, além de deter o poder de penalização, centralizar o acionamento dos trabalhadores às atividades, e receber o pagamento para o realizar, posteriormente, ao “colaborador”, há ainda a ilusória ideia de liberdade, que justifica, então, a classificação jurídica do trabalhador como autônomo. (FONTES, 2017; OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018)

Essa definição jurídica, que em nada reflete a realidade social, está descrita no Art. 4º da Lei Federal nº 5.890/73 como:

[...] trabalhador autônomo - o que exerce habitualmente, e por conta própria, atividade profissional remunerada; o que presta serviços a diversas empresas, agrupado ou não em sindicato, inclusive os estivadores, conferentes e assemelhados;

o que presta, sem relação de emprego, serviço de caráter eventual a uma ou mais empresas; o que presta serviço remunerado mediante recibo, em caráter eventual, seja qual for a duração da tarefa. (BRASIL, 1973, art. 4, alínea 'c')

Em contrapartida, a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) determina que empregado é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943, art. 3)

A negação dos direitos trabalhistas a essa população tem, desse modo, respaldo, visto que não há, de fato, nenhuma imposição explícita ao trabalhador: ele é legalmente livre para prestar serviço a outras empresas, estipular sua carga horária, escolher seu(s) dia(s) de ócio, e, com isso, definir seu próprio faturamento. Em teoria, não há obrigatoriedade por parte do “colaborador”, pois ele pode determinar quando e por quanto tempo realizará a atividade, sem correr o risco de perder o seu cargo, passando a ser dono de si mesmo. Apesar da prática ser divergente da teoria, e uma breve observação da realidade já ser capaz de comprovar o caráter utópico dessa liberdade, sem dúvidas, os conceitos jurídicos preparam o terreno para o capitalismo de plataforma prosperar.

As empresas de aplicativo prometem a liberdade como atributo essencial, mas não garantem segurança econômica e dignidade humana, sendo que esses são imprescindíveis para aquela existir. Não há escolha quando a alternativa é o desemprego. Por isso, é verificada uma realidade não só divergente da teoria, mas oposta, em que o auto-gerenciamiento deu origem a uma vida à espera constante de solicitação de serviço, mecanizada em função do *smartphone*, marcada por jornadas extensas, abolição de dias de descanso e necessidade de aderência a outros aplicativos. Em que a falta do relógio de ponto não significou, nem por um momento, a liberdade do trabalhador *just-in-time*, que recebe o pagamento apenas sobre o serviço efetuado, embora esteja conectado a todo momento para realizar a atividade de imediato. (ABÍLIO, 2020)

Longe de trabalhar como entregador por conta de um desejo de se tornar microempreendedor, o entregador está lá, na imensa maioria das vezes, por falta de alternativa a outras formas mais dignas de trabalho, ou seja, o que caracteriza o engajamento a esse tipo de trabalho não é uma adesão voluntária, mas uma ‘adesão social compulsória’. (AMORIM, 2020)

Mesmo frente a um aparente microempreendedorismo, uma clara relação subordinada mediante o “gerenciamento eficaz e onipresente” (KREIN *et al.*, 2018, p.51) se consolida na sociedade, fomentando, em última instância, a legalização da informalidade. A partir da auto-proclamação das empresas como meras intermediárias da relação entre o consumidor e o prestador de serviço, ou seja, como plataformas que simplesmente centralizam a oferta e a demanda das atividades, retira-se delas os encargos inerentes à relação trabalhista,

consubstanciando o processo de precarização das relações de trabalho, a qual não encontra em nenhuma normativa internacional alguma diretriz que a contradiga abertamente. E justamente nesse ponto é que passamos a discutir, no tópico seguinte, a quem competiria fazê-lo.

2. A Organização Mundial do Comércio e a Organização Internacional do Trabalho: a quem compete a regulamentação das plataformas digitais de trabalho?

Neste item serão verificadas as competências da OMC e da OIT sobre a regulamentação das empresas de aplicativo, a partir da observação do debate histórico concernente à inserção da cláusula social, na primeira, e do exame das recentes atividades da segunda sobre os novos obstáculos trazidos para as normas internacionais do trabalho pelo capitalismo de plataforma.

2.1. O debate de longa data sobre a Cláusula Social na esfera da Organização Mundial do Comércio

A história da humanidade está intrinsecamente ligada às relações comerciais. É possível analisar a evolução da espécie humana a partir do desenvolvimento das trocas de produtos entre as pessoas. O escambo, que consiste na troca de bens e serviços sem a utilização de um meio de troca (como a moeda, por exemplo), é datado do período pré-histórico. Mais especificamente, da fase Neolítica (10.000 a.C. e 4.000 a.C), em que houve, acima de tudo, a emergência da agricultura e da domesticação animal, que acarretaram, ao fim e ao cabo, o sedentarismo. Desde esse momento, a sociabilidade humana foi estimulada, principalmente, pelo comércio. (RAMOS, 2020)

Ao passo em que essas relações comerciais interpessoais foram evoluindo, fez-se necessária a ascensão do Estado para regê-las. Ele, então, nasceu com uma vida própria, tornando-se a unidade, com interesses econômicos e políticos, de uma estrutura ainda maior: o Sistema Internacional. Nessa conjuntura, fomentados, essencialmente, pelo capitalismo, estabeleceram relações de troca de produtos, através das exportações e das importações, firmando-se, em última instância, o sistema econômico multilateral.

Segundo Wolff (2018), um dos quatro Diretores Gerais Adjuntos da OMC, “o comércio e a política externa estiveram entrelaçados ao longo da história, com a política externa muitas vezes adaptada para promover os interesses comerciais”. Já para Gilpin (1987 *in* RIBAS, 2015) “o comércio internacional seria, ao lado da guerra, o mais importante

vínculo existente entre as nações do globo terrestre”. Afinal, na medida em que os Estados se desenvolvem economicamente, eles estariam mais longe das hostilidades (SQUEFF *et al.*, 2020, p. 9).

O embrião da instituição foi constituído em 1941, com a Carta do Atlântico, resultante de um encontro secreto entre Churchill e Roosevelt, em que se delineava a construção da paz e da segurança duradouras do mundo a partir da cooperação econômica. Com o fim da Segunda Guerra Mundial, a Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Emprego em Havana, Cuba, em 1947 visava a criação da Organização Internacional do Comércio (OIC), que completaria, assim, o tripé econômico para a reestruturação do capitalismo mundial estabelecida com o acordo de Bretton Woods (1944), ao lado do Fundo Monetário Internacional (FMI) e do Banco Mundial (BM). (SQUEFF *et al.*, 2020)

Entretanto, ao contrário dessas instituições que se materializaram no Sistema Internacional, a OIC não saiu do papel, devido, essencialmente, à oposição estadunidense. Em seu lugar, o comércio multilateral passou a ser regido pelo GATT, assinado em 1947 por 23 países, em Genebra, que possuía caráter provisório e tinha como propósito, tal como menciona Queiroz (2007), impulsionar a redução de barreiras tarifárias e incentivar a abertura comercial de todos os países. Ele foi composto por rodadas de negociações acerca do comércio internacional, na qual a conhecida “rodada que acabou com todas as rodadas”, Rodada Uruguaí (1986-1994), acarretou, em 1995, 48 anos após a criação do GATT, a fundação da Organização Mundial do Comércio (OMC) com a Ata de Marrakesh. (NOTTAGE, 2021; WTO, 2021e; WTO, 2021f)

Com o decorrer dos anos, a OMC tem obtido sucesso na melhoria do fluxo global de comércio a partir da constante criação e revisão de regras e do estabelecimento de um sistema de resolução de controvérsias e da adesão de, atualmente, 164 países à Organização. Dentre os inúmeros assuntos tratados na instituição, o debate sobre a inserção da Cláusula Social no bojo normativo da Organização, tem ocupado lugar central na agenda de negociações, além de ser, como aduz Cordovil (2009), uma preocupação constante no preâmbulo de seu documento constitutivo¹¹. Essa pauta se baseia na inclusão do aspecto social nas negociações

¹¹ “As partes, pelo presente acordo, reconhecendo que suas relações na esfera comercial e econômica devem tender a elevar os níveis de vida, alcançar o pleno emprego e um volume considerável e em constante aumento de ingressos reais e demanda efetiva e a acrescentar a produção e o comércio de bens e serviços, permitindo, ao mesmo tempo, a utilização ótima dos recursos mundiais em conformidade com o objetivo de desenvolvimento sustentável e procurando proteger e preservar o meio ambiente, de maneira compatível com suas respectivas necessidades e interesses segundo os diferentes níveis de desenvolvimento econômico.” (CORDOVIL, 2009, p. 209)

referentes ao comércio com o objetivo de promover a adoção das normas trabalhistas fundamentais da OIT pelos Estados-Membros. (WTO, 1996)

Segundo Andrade (2002) a citada Cláusula surge, em primeiro momento, durante a Rodada Tóquio, com a proposta estadunidense, sustentada pelos países escandinavos, de um código de direitos trabalhistas. Posteriormente, em 1983, houve a primeira tentativa de efetivar a cláusula social no GATT, que foi negada pela falta de consenso sobre o seu conteúdo. Em 1994, durante a Rodada Uruguai, os EUA, apoiados pela França, lançaram outra vez a recomendação, que, novamente, não obteve sucesso. E, depois, o pleito foi fortalecido através de uma solicitação formal, já na esfera da OMC, em 1996, por parte dos Estados Unidos e da Noruega, a qual foi mais uma vez rejeitada com a adoção de uma declaração que foi retomada, posteriormente, para responder às novas tentativas norte-americanas em Seattle (1999)¹² e em Doha (2000) cujo conteúdo determinava ser o tema de responsabilidade da OIT.

Logo, como aduz Lau (2015), se por um lado os países centrais justificaram tal posicionamento como uma preocupação social com as condições de trabalho nos países membros da Organização, e contestaram as vantagens comerciais das economias periféricas via *dumping* social; por outro, os países periféricos, com forte atuação brasileira, enxergaram essa reivindicação como uma estratégia comercial, e, assim, os acusaram de mascararem, com as questões laborais, um protecionismo mercadológico.¹³

Desta maneira, o que, de fato, os países demandantes almejaram era que, ao implementar uma padronização de condições de trabalho e uma regulamentação acerca disso no âmbito da OMC, a vantagem comparativa do Sul Global, que consistia, fundamentalmente, no baixo salário propiciado pela abundante oferta de mão-de-obra fosse deslegitimada e sancionada. Em suma, a interpretação dos países periféricos sobre essa ação consistia em uma

¹² Vale ressaltar que a Rodada Seattle, Terceira Conferência Ministerial da OMC, foi conduzida ao encerramento prematuro em detrimento dos protestos da sociedade civil à realização da reunião. Estima-se que 50 mil pessoas manifestavam nas ruas de Seattle em um movimento anti-globalização, na qual acreditavam que a globalização neoliberal, capitaneada pela OMC, trazia enormes prejuízos trabalhistas e ambientais em favor do comércio sem barreiras. Portanto, o tema trabalhista teve papel protagonista - ao lado do ambiental - para o fim da Rodada do Milênio, que veio a acontecer somente em 2001 no Catar (Doha). (CARVALHO, 2019)

¹³ Todavia, Barros (1995) expõe a importância do combate ao *dumping* social na promoção do desenvolvimento econômico dos países periféricos. “Como conclusão temos que um aumento dos custos do trabalho que tenha origens exógenas às forças de mercado serve de elemento acelerador do crescimento econômico. Dessa forma, as pressões advindas da OMC para que os países em desenvolvimento aumentem o padrão de vida dos seus trabalhadores podem ser positivas para o crescimento econômico desses países. Obviamente também haverá um efeito positivo no nível de desenvolvimento humano, já que o aumento do custo da mão-de-obra leva a um aumento da renda dos que se têm beneficiado menos dos aumentos da renda *per capita* nos países subdesenvolvidos.” (BARROS, 1995, p. 37)

tentativa do centro de manter as empresas dentro de suas fronteiras, em contraposição ao movimento de transferência que ganhava protagonismo. (QUEIROZ, 2007, WTO, 1996)

No resumo de imprensa sobre as normas de comércio e trabalho da Conferência Ministerial da OMC em Cingapura no ano de 1996 expõe-se que:

As normas trabalhistas não estão atualmente sujeitas às regras e disciplinas da Organização Mundial do Comércio, entretanto alguns países industrializados acreditam que a questão deve ser estudada pela OMC como um primeiro passo para trazer a questão das normas fundamentais do trabalho para a organização. (WTO, 1996, tradução nossa)

E, ao fim do documento, há quatro pontos que o então Diretor-Geral da organização, Renato Ruggiero, sugeriu como sendo o consenso sobre o assunto e recebeu grande apoio: (1) todos os países membros da OMC se opõem a práticas abusivas no local de trabalho, forte na Declaração Universal dos Direitos Humanos; (2) a OIT é a principal responsável pelas questões trabalhistas; (3) as sanções comerciais não devem ser usadas para lidar com disputas sobre normas trabalhistas; e (4) os Estados-Membros concordam que a vantagem comparativa dos países com baixos salários não deve ser comprometida. (WTO, 1996, tradução nossa)

Essas quatro conclusões consensuais (WTO, 1996), que foram reiteradas na declaração ministerial da Conferência de Cingapura, evidenciam o posicionamento da Organização perante a alocação das questões trabalhistas na Sociedade Internacional. Nas diversas tentativas nortistas de incorporá-las às competências da OMC, a mesma refutação foi dada: de que elas estão a cargo da OIT, e que se deve respeitar a esfera de atuação de cada instituição. Assim sendo, a questão da uberização do trabalho não teria lugar nesse ambiente.

Esse debate de longa data perpassou muitos encontros dos Estados-Membros da Organização, e a (falta de uma) inter-relação entre Direitos Humanos e comércio internacional pela via dos direitos dos trabalhadores ainda tem sido, na doutrina, uma discussão vasta. Aduz Queiroz (2007) que, com a OMC se retirando completamente da esfera trabalhista, ela isenta as relações comerciais da responsabilidade sobre os seus padrões, embora exista uma íntima ligação entre eles.

Apesar do dilema do desenvolvimento das nações do Sul Global ser barrada por uma regulamentação laboral à nível do multilateralismo comercial, Lau (2015) reitera a importância que deve ser dada ao *dumping* social como uma prática condenável, tanto quanto o *dumping* predatório, estando, dessa maneira, sujeito, segundo a autora, às medidas *antidumping*¹⁴. Sua teoria se debruça, especialmente, sobre a essencialidade de uma esfera

¹⁴ “As discussões acerca do surgimento dessa nova modalidade de dumping fez com que surgissem institutos ainda muito discutidos para a aplicação de medidas antidumping, quais sejam, a ‘adoção da cláusula social, a existência de selo social ou mesmo a instituição de incentivos fiscais e aduaneiros ou criação de barreiras comerciais aos países que não se enquadrem nos critérios previamente definidos como de respeito aos direitos

rígida sancionadora para assegurar o cumprimento da dignidade da condição do trabalhador, e, por isso, a necessidade da OMC como uma espécie de braço coercitivo em conjunto com a OIT.

Em contrapartida, Franco (2010) defende o posicionamento da instituição, ao analisar o seu escopo de atuação e concluir, desse modo, a inviabilidade da inserção de uma Cláusula Social em sua esfera. Primeiro porque impor padrões ocidentais em um âmbito de, em seus termos, “pluralidade mundial”, demonstraria uma pretensão de homogeneizar o cenário internacional aos padrões mínimos a serem implementados, ignorando, assim, as singularidades históricas e culturais que condicionam a circunstância econômica e social de cada uma. Ademais, a imposição de barreiras comerciais aos países descumpridores dessas condições não produziria, de fato, modificações estruturais efetivas, uma vez que seu efeito seria contrário, condenando essas economias periféricas ao subdesenvolvimento. Outra ponderação de seu trabalho é de que haveria incoerência e, até ilegalidade, caso ela versasse sobre o tema do *dumping* social apenas sobre o viés de injustiça, uma vez que, pela perspectiva da autora, a mão-de-obra barata não constitui, necessariamente, o *dumping* social, mas “é muito mais um reflexo do desenvolvimento histórico, das tradições culturais e do nível de progresso econômico”. (FRANCO, 2010, p.151)

Para além dessas autoras, muitos enriqueceram esse debate¹⁵, marcado pela falta de consenso sobre a questão da cláusula social na OMC, que, entretanto, perdeu força com o decorrer dos encontros ministeriais. Isto porque, houve a diminuição de reivindicações para a inserção de questões trabalhistas na instituição, provocada pela percepção de que a emigração de empresas não implicava, necessariamente, recessões econômicas ao país de origem, mas, pelo contrário, o capital produzido externamente retornava para ele, configurando o cenário da nova Divisão Internacional do Trabalho¹⁶. Assim, não eram verificadas perdas com a sua

trabalhistas mínimos e à dignidade da pessoa humana” (TRIERWEILER, 2009, p. 88 in MASSI, VILLATORE, 2012, p. 6281)

¹⁵ Para mais, cf. ALVES FILHO (2012); PAULA (2014); MASSI; VILLATORE (2012); OLIVEIRA (2008).

¹⁶ “Portanto, a nova DIT que emerge da dinâmica produtiva globalizada e fragmentada está assentada sobre uma diferenciação estrutural que conecta uma periferia executora de tarefas periféricas à dinâmica de acumulação das economias centrais que desempenham as tarefas centrais e são orientadas para o controle de ativos intangíveis estratégicos. Dessa diferenciação estrutural deriva uma forma de relação entre as economias periféricas e centrais da qual emerge uma tendência estrutural de maior captura do valor gerado nas redes globais pelas economias centrais, executoras de tarefas centrais geradoras de maior valor adicionado. Por sua vez, cabem às economias periféricas desempenhar as tarefas periféricas geradoras de menor valor adicionado. Portanto, a condição periférica, isto é, a forma dependente e funcional mediante a qual as economias periféricas se relacionam com as economias centrais nessa nova DIT, gera uma tendência estrutural que viabiliza a dinâmica e o ritmo de acumulação dos países mais avançados na dimensão técnico-produtiva. A forma de inserção das economias periféricas na nova DIT possibilita que as economias centrais capturem “fatias” relativamente maiores do valor gerado na dinâmica produtiva global, uma vez que as tarefas geradoras de menor valor adicionado são sistematicamente “empurradas” para as economias periféricas.” (OLIVEIRA, 2020, p. 140 e 141)

transferência territorial, mas, pelo contrário, o aumento da entrada de capitais com o crescimento produtivo permitido pela mão-de-obra barata.

A pendência acerca da precarização do trabalho gerada pela ascensão de empresas de plataforma, todavia, surge como um assunto sem precedentes e, nesse sentido, inexplorado na história da instituição. Assim como Franco (2010) reitera que o *dumping* social não deve ser definido somente pela mão-de-obra barata, mas pela utilização de má-fé, em que “propositalmente rebaixam as condições jus-laborais vigentes, com o fito de se aproveitarem das vantagens competitivas que elas proporcionam, configurando-se, neste segundo caso, uma concorrência desleal”. (FRANCO, 2010, p.146)

É nessa situação em que se enquadra o caso do capitalismo de plataforma. Como exemplo, a chegada do Uber, aplicativo de transporte, nas cidades brasileiras, tem esvaziado os seus mercados de táxi, tendo em vista o baixo valor oferecido por eles, configurando, à primeira vista, uma concorrência desleal, que culmina em uma consequência muito grave: o *dumping* social, na medida em que os taxistas os quais investiram, muitas vezes, por largos anos, em seus automóveis e alvarás, veem-se obrigados a abandonar a profissão, ou a diminuir o valor do seu serviço de maneira equivalente ao do aplicativo. Isso se observa por todos os setores que sofrem da uberização. (G1 PA, 2017; RIBEIRO, 2015)

Esse cenário, então, se difere do da Cláusula Social, já que a remuneração é diminuída artificialmente a fim de ser utilizada como meio para alcançar as vantagens mercadológicas, isto é, obter maiores lucros, enquanto no caso dos países periféricos reclamados na OMC, o baixo salário se estabeleceu em decorrência do contexto social, no qual a mão-de-obra abundante diminuiu automaticamente o preço a ser pago, em uma lógica econômica de oferta e demanda. Assim, ele deveria ganhar mais espaço no âmbito da Organização, ao passo em que é factível acusar essas empresas de retirarem os direitos trabalhistas com a finalidade de produzirem uma concorrência desleal, em que, portanto, a violação dos direitos humanos possui claras motivações econômicas.

2.2. A Organização Internacional do Trabalho frente a novos desafios: competências e limitações institucionais

A implementação de padrões trabalhistas no sistema internacional, segundo Regis (1997, p. 02 *in* QUEIROZ, 2007, p.175), partiu, em primeiro momento, de iniciativa alemã e suíça, ao fim do século XIX. Assim, em 1890, houve a primeira Conferência entre Governos para tratar dessas questões, em Berlim, que teve, contudo, a proposta esvaziada em detrimento

do posicionamento da França, que não acatou as resoluções, e da Inglaterra, que tampouco as implementou. “Os resultados da Conferência só não foram em vão porque ensejaram a criação da OIT, que veio acontecer em 1919 [...]” (QUEIROZ, 2007, p.175)

A OIT foi fundada, portanto, 76 anos antes da OMC, por meio do Tratado de Versalhes - documento que encerrou a Primeira Guerra Mundial. (OIT, 2021a) Ela nasceu no Pacto da Sociedade das Nações, em seu art. 23 e foi transformada, em 1945, em uma agência especializada da ONU com a Declaração de Filadélfia (1944). O seu objetivo primordial é de regulamentar as condições laborais mundo afora, a fim de estabelecê-las de maneira justa e decente para os cidadãos trabalharem - “avanço da justiça social, promoção do trabalho decente”. (ILO, 2021a, tradução nossa)

Ela possui uma composição tripartite, na qual se estabelece como um espaço de negociação entre as nações, os empregadores e os empregados. Como expõe Gunther (2011), a existência de representação de todos os lados faz com que o debate dentro da instituição se dê de maneira mais equitativa e justa, na medida em que permite a defesa das reivindicações pelos seus protagonistas, e não por terceiros.

A sua atuação, por sua vez, como dissertam Squeff e Rodrigues (2018), se dá através da elaboração de Convenções e de Recomendações para os seus Estados-membros, cujo objetivo é de universalizar as normas de direito do trabalho, sobre assuntos concernentes às reuniões na Conferência Internacional do Trabalho, que acontece sempre que se mostrar necessária, tendo que ser sediada, segundo a Constituição da OIT, pelo menos uma vez ao ano. As autoras demonstram que as primeiras são documentos que vigoram de maneira semelhante aos tratados multilaterais, isto é, são vinculantes àqueles que as assinam e as ratificam (SQUEFF; RODRIGUES, 2018).

A sua vigência é permitida após dois momentos: 1) o ato-regra, que consiste na criação das normas, por parte da Conferência, basilares para a Convenção em pauta; e 2) o ato-condição, no qual os Estados-membros precedem à ratificação do texto elaborado, que passa a influenciar internamente aos países que a acatarem. Assim como classifica Sússekind (1987), existem as Convenções auto-aplicáveis, os princípios e as promocionais.

Nas chamadas normas *auto-aplicáveis*, suas disposições não exigem regulamentação complementar para que sejam aplicadas pelos Estados que as ratificarem; no que tange às Convenções chamadas de *princípios*, estas precisam ser transformadas em leis ou outros atos regulamentares para que possa surtir efeitos, os quais devem ser adotados dentro do prazo de doze meses entre a ratificação e a vigência interna da Convenção, sendo normalmente acompanhadas de uma recomendação complementar proferida pela Conferência. Quanto à terceira classificação, são essas as chamadas *promocionais*, que estabelecem objetivos a serem atingidos pelos Estados-membros a curto e longo prazo. (SÜSSEKIND, 1987, p. 23 e 24)

Quanto às Recomendações, elas ainda aduzem que se diferenciam das Convenções por sua natureza jurídica, uma vez que não há a necessidade de ratificação por parte dos membros, mas somente uma “prestação de contas” para a Repartição Internacional do Trabalho e, portanto, não possuem o mesmo poder de influência. Elas emergem quando, em uma reunião da Conferência, não se atinge um número suficiente de adesões necessário para se criar uma Convenção e, nesse sentido, aquelas atuam de maneira complementar a essa, sendo que podem vir a se tornar, futuramente, uma Convenção.

[...] as Recomendações servem para manter os Estados-membros atualizados quanto às mudanças e evoluções do direito internacional do trabalho. Por isso, tem-se que essa característica propicia as discussões jurídicas internas, permitindo que, em momento oportuno, as propostas contidas em determinada Recomendação produzam os efeitos originalmente pretendidos pela Organização. (SQUEFF; RODRIGUES, 2018, p.26)

Nesse contexto, a fim de cumprir a função delegada a ela, além dos três organismos principais responsáveis pela sua atuação, a Conferência Internacional do Trabalho¹⁷, o Conselho de Administração¹⁸ e a Repartição Internacional do Trabalho¹⁹, existe, ainda, um sistema de supervisão que busca garantir a efetividade da OIT, fazendo valer as Normas Internacionais do Trabalho. De um lado, o sistema regular de supervisão se dá através de um exame, por dois órgãos, dos relatórios periódicos obrigatórios apresentados pelos Estados-membros, contendo as medidas tomadas para a implementação das disposições contidas nas convenções ratificadas por eles e de observações, concernentes ao mesmo assunto, enviadas por organizações de trabalhadores e de empregadores; e, de outro, os “procedimentos especiais”, que são compostos, basicamente, por denúncias via apresentação de uma representação - de uma associação industrial de trabalhadores ou de empregadores contra qualquer Estado-membro sobre o descumprimento de alguma Convenção ratificada por

¹⁷ A Assembleia Geral da OIT, responsável pela elaboração de convenções e de resoluções, pelo controle da aplicação das normas de direito internacional do trabalho pelos Estados-membro, pela discussão da entrada de novos membros, pela aprovação do orçamento da instituição, pela nomeação dos juizes do Tribunal Administrativo da OIT e pela análise do relatório do Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho. (GUNTHER, 2011)

¹⁸ O órgão que possui o poder administrativo da OIT, composto por 56 pessoas (28 representantes de governos, 14 de empregadores e 14 de empregados) (SQUEFF; RODRIGUES, 2018), a quem é conferido o dever de promover o cumprimento das deliberações da Conferência, de supervisionar as atividades da Repartição Internacional do Trabalho e eleger seu Diretor-Geral, de escolher a ordem do dia das sessões da Conferência, de elaborar o projeto de orçamento da organização, e de criar comissões especiais para o estudo de determinados problemas incluídos na jurisdição da instituição. (GUNTHER, 2011)

¹⁹ O secretariado técnico-administrativo da OIT, responsável pela centralização e distribuição de todas as informações referentes à regulamentação internacional da condição dos trabalhadores e do regime do trabalho, pelo estudo das questões que lhe compete submeter às discussões da Conferência, pela realização de todos os inquéritos especiais prescritos pela Conferência ou pelo Conselho de Administração (SÜSSEKIND, 1987), pela preparação dos documentos para os assuntos colocados na ordem do dia das sessões da Conferência, pelo auxílio aos Governos que solicitarem sobre as normas, pela promoção de publicações sobre assuntos debatidos na Conferência que sejam de interesse internacional. (SQUEFF; RODRIGUES, 2018)

ele -, de uma reclamação - de um Estado-membro a outro, que ratificaram o mesmo documento -, e de liberdade sindical - de uma associação de trabalhadores ou de empregadores contra o Estado-membro sobre a negação à liberdade de associação e a negociação coletiva -. (ILO, 2021a)

Como ferramentas para dar suporte aos Estados que não conseguiram internalizar as Convenções assinadas e ratificadas por eles, a assistência técnica e o treinamento são fornecidos pela Organização. Para além da assistência técnica de funcionários da OIT e de especialistas mundo afora, o Centro Internacional de Treinamento da OIT oferece treinamento, educação e capacitação para governos, organizações de empregadores e trabalhadores e outros parceiros nacionais e internacionais para a promoção de trabalho decente e de desenvolvimento sustentável. (ILO, 2021c)

Desta feita, pode-se inferir que, ao contrário da OMC, cujo regimento recai, predominantemente, sobre a esfera internacional e, desta maneira, possui competência direcionada aos assuntos do comércio interestatal - mesmo quando supervisiona as políticas econômicas nacionais -, a regulamentação da OIT penetra, quase que exclusivamente, o âmbito interno dos países. Pelo próprio objeto deliberado, o trabalho, a instituição, por natureza, não teriam como atuar senão na domesticidade dos Estados, tendo suas recomendações e convenções incorporadas ao ordenamento jurídico interno do Estado, respeitando a sua soberania. (ROLIM, 2016) É por isso que, então, embora caiba à classe trabalhadora, como explanado anteriormente, o comprometimento com a sobrevivência dos direitos trabalhistas básicos conquistados, é também, de outro lado, responsabilidade dos organismos institucionais de garantir o seu cumprimento, assim como de promover melhorias progressivas.

Em resposta à declaração da OMC da Conferência de Cingapura, a OIT elaborou uma Declaração em 1998 sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do trabalho, em que definia, também, como sendo compromisso de todos os Estados-membros de respeitá-los. Sendo eles: “(a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a efetiva abolição do trabalho infantil; e (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação”. (FRANCO, 2010, p.133)

No que tange ao trabalho em plataformas digitais, o último relatório da organização, de 2021, intitulado “Emprego mundial e perspectiva social: o papel das plataformas de trabalhos digitais na transformação do mundo do trabalho” foi inteiramente dedicado a ele, demonstrando, evidentemente, a intenção da mesma de regulá-lo. Essa conquista, tão

demorada a nível internacional, teve as primeiras discussões no campo da OIT datados em 2015 - seis anos após a fundação da Uber -, em que começaram a tratar do termo “uberização do trabalho”, primeiramente, por “questões prioritárias de segurança e saúde no setor de transporte rodoviário” e, em outubro do mesmo ano, se formalizou na Primeira Cúpula Anual de Empregadores Globais, sob o tema “prevendo o imprevisível - o futuro do trabalho”, no qual a questão começou a ganhar força, especialmente pelo viés trabalhista. (ILO, 2021b)

Ao pesquisar a palavra “Uber” na plataforma da instituição, a quantidade de resultados que, de fato, estão relacionados com a empresa e o processo desencadeado por ela cresce de maneira abrupta após 2015. Ainda em 2014, é possível encontrar dois documentos que trazem o assunto, mas são decorrentes de diálogos nacionais ocorridos no território brasileiro²⁰. De caráter internacional, surgem no ano seguinte: 13; em 2016, 27; em 2017, 60; em 2018, 76; em 2019, 58; em 2020, 65; e em 2021, até maio, 23 resultados foram encontrados. Não houve, entretanto, a exclusão de documentos com mesmo conteúdo em línguas diferentes, na medida em que a demonstração dos números tem como objetivo ilustrar a expansão da importância desses assuntos dentro da OIT no decorrer dos anos. (ILO, 2021b)

Nesse último relatório, constatou-se que essas plataformas estão se alastrando pelo mundo de maneira tão acelerada que, só na última década, elas quintuplicaram de número. A partir de uma análise positiva do nascimento delas, de que são fontes importantes de geração de renda para grupos marginalizados das oportunidades laborais, como mulheres, pessoas com deficiência, jovens e migrantes trabalhadores, houve a declaração, no prefácio do documento, do atual Diretor-Geral da Organização, Guy Ryder, de que:

As plataformas digitais de trabalho têm o potencial de beneficiar tanto os trabalhadores quanto as empresas - e através deles, a sociedade em geral. Mas eles só vão cumprir este potencial, e nos ajudar a alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, se as oportunidades de trabalho que eles oferecem forem decentes. Garantir que todos os trabalhadores, independentemente de seu status contratual, sejam cobertos por normas trabalhistas fundamentais será essencial, assim como o diálogo social. (ILO, 2021d, p.4, tradução nossa)

Diante do vasto registro, demonstra-se a urgência de reavaliar o trabalho via plataforma digital, em direção ao desenvolvimento sustentável e inclusivo dessas empresas, tendo como ponto de referência o trabalho decente, enquanto ele ainda se encontra em seus estágios iniciais. Segundo o relatório (ILO, 2021d), os princípios de “trabalho decente”, que tem, em seu cerne, a negação da ideia de que o trabalho é uma mercadoria, um produto

²⁰ 1º Diálogo Nacional sobre o Futuro do Trabalho - Relatório Final. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_550130/lang--pt/index.htm>; 2º e 3º Diálogos Nacionais sobre o Futuro do Trabalho - Relatório Final. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/brasilia/temas/fow/WCMS_549994/lang--pt/index.htm>.

inanimado, não se aplicam estritamente às relações laborais formais, mas inclui, também, a atividade mediada pelos aplicativos. A definição, por seu turno, serve como ponto de convergência dos objetivos estratégicos da OIT, sendo eles: 1) o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais; 2) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; 3) a ampliação da proteção social; e 4) o fortalecimento do diálogo social. (OIT, 2021b; OIT, 2021c)

Além disso, o documento conta com uma seção destinada a elencar princípios de Convenções da organização que podem ser adaptadas aos trabalhadores de plataformas digitais independentemente da existência de um vínculo empregatício. Dos princípios e direitos fundamentais do trabalho, são aplicáveis ao capitalismo de plataforma a liberdade de associação e negociação coletiva, a eliminação da discriminação, a eliminação do trabalho forçado, e a abolição efetiva do trabalho infantil. (ILO, 2021d)

Quanto aos padrões de trabalho de outros instrumentos da OIT de aplicação geral, são listados a saúde e a segurança ocupacional, a segurança social, as políticas de criação de empregos e o acesso à inspeção do trabalho. Por fim, no que concerne aos padrões laborais em outros instrumentos da OIT relevantes para as plataformas digitais de trabalho especificamente, são cabíveis aos trabalhadores os sistemas de pagamento, a rescisão justa, o acesso a dados e privacidade, termos e condições claros, mobilidade profissional e acesso à resolução de disputas. (ILO, 2021d) “Os princípios e direitos fundamentais da OIT sobre trabalho, e algumas de suas principais Convenções e Recomendações, são aplicáveis a todos os trabalhadores.” (ILO, 2021d, p.249)

Apesar disso, segundo o relatório, a garantia do trabalho decente para os trabalhadores de plataforma só seria possível se, prioritariamente, fossem supridas lacunas regulamentares em oito áreas cruciais: liberdade de associação e de negociação coletiva, relação empregatícia, segurança e saúde ocupacionais, seguro social, remuneração e expediente justos, não discriminação, mecanismo de resolução de disputas e proteção de dados. O que se pode concluir a partir disso, portanto, é que, embora não tenha sido explicitado nenhuma intenção quanto à produção de uma Convenção ou Recomendação específicas para o fenômeno, há a retomada de princípios da Organização para evidenciar que, se fossem seguidos pelas empresas de aplicativo, poderiam amenizar significativamente os efeitos da “uberização do trabalho”. (ILO, 2021d)

Ao fim do documento, há a conclusão da necessidade de um diálogo social mais acentuado entre as partes interessadas - as plataformas, os trabalhadores e os governos -, um esforço coletivo em direção à cooperação internacional, sobretudo pelos fóruns e

organizações internacionais, para que esse fenômeno contribua para o desenvolvimento inclusivo e sustentável. Esse diálogo e essa coordenação internacional regulatórios teoricamente garantiriam que, a nível doméstico, os Estados implementassem em suas leis os princípios e os direitos fundamentais do trabalho, e outras disposições legais, como aquelas em relação à segurança e saúde ocupacional e seguridade social, para que elas sejam aplicadas a todos os trabalhadores, incluindo aqueles de plataformas digitais. Por fim, restou evidente, então, que o capitalismo de plataforma não é, de todo, negativo, mas a forma que tem tomado traz riscos à nova classe trabalhadora dos aplicativos. Assim, urgem algumas mudanças, especialmente no ramo laboral, para que o fenômeno consiga atuar de maneira positiva a todos. (ILO, 2021d)

Em discordância com a aparente falta de urgência quanto à elaboração de uma norma internacional do trabalho específica para o caso da uberização do trabalho, demonstrada no relatório, infere-se que poder-se-ia elaborar uma Convenção para regulamentar esse processo, que tem se alastrado rapidamente para muitos setores da economia, se configurando como uma tendência muito perigosa para a sociedade. Assim, a garantia da condição de trabalho decente, a que se inclui, primordialmente, a assecuração dos direitos laborais, teria respaldo jurídico internacional, atuando como um tratado multilateral que passa a reger as relações internacionais e cria obrigação aos Estados signatários, firmando-se como um norteador das políticas direcionadas ao fenômeno. (SQUEFF; RODRIGUES, 2018)

Em contrapartida, a elaboração de uma Recomendação também surtiria efeitos positivos no Sistema Internacional, já que, embora não tenha caráter vinculante, se materializa como um *soft law* e, desse modo, possui uma grande capacidade de influência nas políticas internas das nações, de maneira que, se estabelecendo como uma espécie de princípio nas relações internacionais, gera constrangimento por parte dos próprios Estados. Assim, apesar de carecer de dispositivos para obrigar as nações a seguirem o documento, ela ainda possui formas de se fazer valer, a que é acrescida a flexibilidade característica dessa forma de direito maleável, que consegue se adaptar às diferentes realidades legislativas e sócio-econômicas dos países. (SOUZA, 2015) Essa é a mais viável das alternativas, posto que: 1) a inexistência de um conhecimento profundo sobre a uberização do trabalho, em detrimento da complexidade e da contemporaneidade dificulta o alcance do número mínimo de adesões para se tornar uma Convenção (SQUEFF, RODRIGUES, 2018); e 2) o fenômeno não se desenvolve igualmente em cada Estado, surtindo efeitos diferentes à cada realidade, necessitando, portanto, de flexibilidade quanto à forma de regulamentação - “Cumprir observar que se trata de diferentes realidades legislativas dos países, o que leva a necessidade

de criação de instrumentos mais adaptáveis às situações sócio econômica em constante mutação.” (SOUZA, 2015, p.71)

O enfraquecimento da organização, segundo Franco (2010), todavia, está no fato de que, em contraste com a OMC, que se vale da regra do “*single undertaking*”, cuja entrada para a Organização vincula, necessariamente, o Estado a todas as regras em sua integralidade, o membro da OIT se beneficia de um sistema “*à la carte*”, em que as recomendações não são legalmente vinculantes e as convenções são obrigatórias somente àqueles que as assinarem e as ratificarem, concedendo a eles o poder de escolha sobre quais querem ou não fazer parte. Acrescenta-se a isso a inexistência de um órgão de solução de controvérsias, que deixa, dessa maneira, a resolução de conflitos à cargo da Corte Internacional de Justiça, instrumento clássico do direito internacional público que depende da aceitação expressa dos países para atuar e, portanto, se esbarra em muitos limites para a sua jurisdição.

Considerações Finais

A Paz de Vestfália, de 1648, composta por 11 tratados que puseram fim à Guerra dos Trinta Anos, estabeleceu três princípios que se tornaram primordiais para a Sociedade Internacional: a liberdade religiosa dos Estados, a igualdade entre eles e a soberania outorgada a eles. A partir desse momento, esses fundamentos passaram a, mais que reger, basear as relações internacionais, sobretudo a concepção de soberania dos Estado, isto é, da ilegitimidade de intervenção externa aos assuntos que são conferidos exclusivamente a ele.

Em consonância a esse fator, outra característica elementar da esfera interestatal é o da anarquia. A ilicitude de intervenções definida pelo princípio anterior acarreta a impossibilidade de existir um ente supraestatal que centralize o poder, o que culmina, em última instância, em um sistema anárquico no ambiente internacional. Assim, a sociedade internacional nada mais é que a sociedade resultante do relacionamento entre Estados iguais, independentes e soberanos, que convivem sob uma estrutura de normas comuns, embora não possua um poder centralizado, ou seja, ela é marcada, principalmente, pela inexistência de uma instituição que obtenha o monopólio da força e da coerção. (COLOMBO, 2007)

Partindo dessas premissas, conclui-se que, ao fim e ao cabo, compete ao Estado - e somente a ele - a regulamentação doméstica das relações de trabalho havidas no seu interior. Por força disso, é igualmente de sua única responsabilidade aceitar ou negar as novas formas de trabalho nascidas com a ascensão do capitalismo de plataforma, e, assim, a decisão por legitimá-las ou regularizá-las deve partir dele. Nesse contexto, então, o papel das

organizações internacionais, em geral, apresenta limitações, especialmente por elas estarem limitadas às vontades de seus Estados-Membros, os quais, porém, claramente dividem-se no plano internacional por suas preferências, hoje, relativas à forma em que o desenvolvimento deveria ser levado a cabo, culminando, muitas vezes, na impossibilidade de se adotar normativas concretas voltadas à regular as novas relações sociais dinâmicas que emergem.

A Organização Internacional do Trabalho, especificamente, não tem capacidade de obrigar os Estados a agirem quando estes não aderem às normativas produzidas sob seus auspícios, em que pese tenha o poder de incentivar comportamentos por meio de seus regulamentos. Embora a ausência de um aparato sancionador e o caráter *à la carte* da instituição dificultem a implementação das normas pelos países, a Organização utiliza-se do diálogo social e fornece assistência técnica aos mesmos para estimulá-los na aplicação das normas internacionais do trabalho. Os relatórios regulares que os Estados-membros devem entregar a ela são fontes de análise dos desenvolvimentos em direção à ratificação ou à efetivação das convenções/recomendações, assim como dos fatores impeditivos para tal. Além disso, o Centro Internacional de Treinamento da OIT tem a função essencial de promover uma maior conscientização sobre trabalho decente e desenvolvimento sustentável. Assim, a efetivação da instituição se dá através de suporte, na medida em que os países colocam em prática as normas não por temerem coerção, mas por serem motivados para fazê-lo. (ILO, 2021c, FRANCO, 2010)

O caminho é, de fato, esse. A condição tripartite da OIT garante que essa regulamentação seja feita, à princípio, em sua esfera, na medida em que a solução será encontrada a partir do diálogo entre os governos, as empresas de aplicativo e os prestadores de serviço dessas plataformas. A disposição de discorrer sobre a temática demonstrada a partir, em especial, do último relatório da organização, manifesta a relevância que ela tem ganhado. Em vista disso, a iniciativa para se dedicar a estudar e regimentar as condições de trabalho das plataformas digitais se deu pela instituição a quem cabe, legalmente, fazê-la.

“Muitas ideias, que agora consideramos óbvias, desde a igualdade de gênero até a não discriminação no local de trabalho, foram discutidas pela primeira vez em nível internacional pela OIT e por isso, são uma realidade hoje para milhões de mulheres e homens.” (OIT, 2021b) É por essa capacidade da organização de ser palco de debates pertinentes à sociedade, que, posteriormente, se materializam e são integradas à realidade, que o tema dessa nova forma de labor deve ter ela como berço. E, por isso, a elaboração de uma Recomendação, que pode, posteriormente, tornar-se uma Convenção, se mostra essencial para a regulamentação das condições laborais das empresas de aplicativo.

Por outro lado, não há como isentar a OMC do encargo de atuar, dentro de suas próprias restrições, para impulsionar a diminuição de casos que se utilizam da precarização do trabalho para promover vantagens comerciais através da concorrência desleal. Se, como foi afirmado na declaração ministerial da Conferência de Cingapura, ela apoiaria e colaboraria com a OIT para a efetivação das normas trabalhistas fundamentais, então, mais do que transferir a responsabilidade, ela deveria estimular debates sobre o *dumping* social dentro de suas discussões bianuais.

Assim, embora, à priori, a competência para regular o fenômeno da uberização do trabalho seja da OIT, a partir da elaboração de convenções e recomendações para os membros, assim como da assistência técnica e do diálogo social como dispositivos para provocar uma maior conscientização nos Estados, concerne à OMC incluir o *dumping* social como uma prática desleal do comércio, enquadrar-lhe a precarização do trabalho pelas plataformas e, assim, permitir a utilização de medidas *antidumping* para esses casos, principalmente pelo caráter vinculante das regras da Organização, em que todos os membros devem acatá-las em sua totalidade. Apesar disso, internamente, quando da utilização de aplicativos à nível doméstico, como por exemplo a um eventual embate entre ubers e taxistas, sabe-se que essa medida não surtiria efeitos, de modo que certamente abordar o tema no plano da OIT - se aceito pelo Estado - teria um efeito transversal, o qual não seria atingido se os debates restassem apenas no plano da OMC.

Nesse sentido, tendo em vista as limitações institucionais de cada uma, a atuação cooperativa seria eficiente à medida que a primeira, encarregada das questões laborais, estimularia os membros a implementarem os princípios e direitos fundamentais do trabalho que abrangesse, também, os “parceiros” das empresas de aplicativo, enquanto a última, pelo viés comercial, constrangeria os seus Estados integrantes a estabelecerem legislações mais severas em relação às empresas de aplicativo de sua nacionalidade. Em uma analogia à Teoria Moral de Skinner (1971 *in* ABIB, 2001, p.108) de “reforço negativo”, em que as “conseqüências punitivas enfraquecem o comportamento que as produz e fortalecem o comportamento que as remove, sua presença é má e sua ausência é boa”, o efeito que as sanções comerciais teriam seria bem próximo a ele. Então, em uma última análise, é possível inferir que a cooperação entre as duas instituições seria o caminho para a retomada e a garantia dos direitos dos trabalhadores de aplicativo, na medida em que as limitações de uma poderiam ser supridas pela capacidade de escopo de outra.

Nessa perspectiva, tal como é exposto no relatório de 2021 da OIT, o objetivo não é, de maneira alguma, frear o alastramento do capitalismo de plataforma, mas o

aperfeiçoamento de seu funcionamento. As empresas de aplicativo, em si, têm grande potencial beneficiário para a sociedade e, em alguns aspectos, de fato o foi, como na retirada de um grande contingente do desemprego total. Mas, por outro lado, deu início a um processo de extrema nocividade, que deve ser tratado às pressas para que não continue se desenvolvendo e acarrete maiores consequências.

O fim desejado, portanto, é que a ideologia mercadológica da prática laboral, que outorga ao trabalhador o aspecto dispensável, secundário, de mero produto a ser comercializado e, quando necessário, substituído, deve ser extinto de uma vez por todas. A uberização do trabalho trouxe à tona essa concepção de que o trabalho é necessário, mas o trabalhador não. A urgência, então, de uma normatização acerca do novo formato laboral, se assenta na necessidade de devolver a esses prestadores de serviço, mais do que a dignidade, a humanidade, e na insustentabilidade de prosseguir, diante de constantes progressos tecnológicos e avanços sociais, com condições de trabalho que nos remete ao feudalismo. Isso, sim, mostra-se inaceitável.

REFERÊNCIAS

ABIB, José Antônio Damásio. Teoria Moral de Skinner e Desenvolvimento Humano. **Psicologia: Reflexão e Crítica**. São Carlos, 14(1), p. 107-117, 2001.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estud. Av.** São Paulo, v. 34, n. 98, jan./abr. 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**. 19 fev. 2017. Disponível em: <<https://passapalavra.info/2017/02/110685/>>. Acesso em: 02 abr. 2021.

ALVES FILHO, Maurício Colares. **Globalização e Direitos Trabalhistas: a cláusula social no comércio internacional**. 2012. 77f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Católica de Brasília, Brasília.

AMARAL JÚNIOR, Alberto do. Cláusula Social: um tema em debate. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, a. 36, n. 141, jan./mar. 1999.

AMORIM, Henrique. Da falsa ideia de empreendedorismo e autonomia à dura realidade da exploração algorítmica do trabalho de entregadores. [Entrevista concedida a] Ricardo Machado e João Vitor Santos. **Instituto Humanitas Unisinos**. 29 jul. 2020. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/601363-da-falsa-ideia-de-empreendedorismo-e-autonomia-a-dura-realidade-da-exploracao-algoritmica-do-trabalho-de-entregadores-entrevista-especial-com-henrique-amorim>>. Acesso em: 05 abr. 2021.

ANDRADE, Isabela Piacentini De. **A Cláusula Social e os Tratados Internacionais do Comércio**. 2002. 121 f. Monografia (Bacharelado em Direito) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba.

ANTUNES, Luana. Aplicativo de carros 'tipo Uber': 9 apps para pedir corridas ou caronas. **Techtudo**. 23 out. 2020. Disponível em: <<https://www.techtudo.com.br/listas/2020/10/aplicativo-de-carros-tipo-uber-9-apps-para-pedir-corridas-ou-caronas.ghtml>>. Acesso em: 31 mar. 2021.

ANTUNES, Ricardo. “Uberização” do trabalho: caminhamos para a servidão, e isso ainda será um privilégio. [Entrevista concedida ao] Congresso em Foco. **Instituto Humanitas Unisinos**. 03 ago. 2019. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/591102-uberizacao-nos-leva-para-a-servidao-diz-pesquisador>>. Acesso em: 02 abr. 2021.

BARROS, Alexandre Rands. Dependência, *dumping* social e nacionalismo. **Revista de Economia Política**. São Paulo, v. 15, n. 3 (59), jul./set. 1995.

BARROS, Carlos Juliano. Gamificação: como o trabalho vira uma gincana viciante e até perigosa. **UOL**. 08 mar. 2021. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-juliano-barros/2021/03/08/gamificacao-como-o-trabalho-vira-uma-gincana-viciante-e-ate-perigosa.htm>>. Acesso em: 05 abr. 2021.

BAZOLLI, A. **Gamification motiva e amplia a produtividade em contact centers**. 04 nov. 2013. Disponível em: <<https://www.televendasecobranca.com.br/estrategia-e-modelagem/gamification-motiva-e-amplia-a-produtividade-em-contact-centers-27577/>>. Acesso em 05 abr. 2021.

BRASIL. Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 jun. 2021.

BRASIL. Lei nº 5.890, de 11 de junho de 1973. Altera a legislação de previdência social e da outras previdências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15890.htm>. Acesso em: 07 abr. 2021.

BUCK-PASSING. *In*: Oxford Reference. Oxford: Oxford University Press, 2018. Disponível em: <<https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/acref/9780199670840.001.0001/acref-9780199670840-e-1616>>. Acesso em: 02 jun. 2021.

CAMPOS, Catherine Fernandes de. **A Crise do Subprime e seus efeitos sobre os Estados Unidos e reflexos no Brasil**. Araraquara, 2010. 60 p. Monografia (Bacharelado em Ciências Econômicas) - Universidade Estadual Paulista “Julio de Mesquita Filho” (UNESP)

CARTA CAPITAL. **A uberização das relações de trabalho**. 2019. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/justica/a-uberizacao-das-relacoes-de-trabalho/>>. Acesso em: 01 jun. 2021.

CARVALHO, Bruno Leal Pastor de. A “Batalha de Seattle”: um marco do movimento antiglobalização (Artigo). *In*: **Café História – história feita com cliques**. 9 dez. 2019. Disponível em: <<https://www.cafehistoria.com.br/a-batalha-de-seattle-antiglobalizacao/>>. Acesso em: 06 jun. 2021.

CASTRO, Bárbara. *In* GIG - A Uberização do Trabalho. Direção de Carlos Juliano Barros, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho. Brasil: Repórter Brasil, 2019. 1 filme (60 min.) Son., color.

COLOMBO, Silvana. Estado, soberania e poder: uma visão a partir da sociedade internacional. **Espaço Jurídico**. Joaçaba, v. 8, n. 1, p. 61-74, jan./jun. 2007.

CORDOVIL, Leonor Augusta Giovine. **O Interesse Público no Antidumping**. 2009. 345f. Tese (Doutorado em Direito Econômico e Direito Internacional Econômico) - Universidade de São Paulo e *Université Paris I - Pantheon Sorbonne*, São Paulo e Paris.

DESGRANGES, Nina. Os algoritmos do empreendedorismo: a plataformização do trabalho de entregadores de iFood. **Pensata: Revista Dos Alunos Do Programa De Pós-Graduação Em Ciências Sociais Da UNIFESP**. São Paulo, v. 9, n. 2, 16 fev. 2021.

FESTI, Ricardo. Artigo: A distopia do capitalismo de plataforma. **Correio Braziliense**. 25 fev. 2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/opiniaio/2020/02/25/internas_opiniaio,830394/artigo-a-distopia-do-capitalismo-de-plataforma.shtml>. Acesso em: 02 abr. 2021.

FONSECA, Mariana. Quais são as startups de delivery preferidas dos brasileiros? **Exame**. 08 jun. 2020. Disponível em: <<https://exame.com/pme/quais-sao-as-startups-de-delivery-preferidas-dos-brasileiros/>>. Acesso em: 31 mar. 2021.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo - Revista do NIEP-Marx**. Rio de Janeiro, v. 5, n. 8, jan./jun. 2017.

FRANCO, Karina Marzano. Desenvolvimento e Comércio: a Viabilidade de uma Cláusula Social na OMC. *In*: BRANT, L. (coord.). **V Anuário Brasileiro de Direito Internacional**. Belo Horizonte: CEDIN, 2010. v. 1, n. 8, p. 118-154.

G1 PA. Sindicato dos Taxistas critica funcionamento da Uber em Belém. **G1 Pará**. 09 fev. 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/pa/para/noticia/2017/02/sindicato-dos-taxistas-critica-funcionamento-da-uber-em-belem.html>>. Acesso em: 02 jun. 2021.

GIG - A Uberização do Trabalho. Direção de Carlos Juliano Barros, Caue Angeli e Maurício Monteiro Filho. Brasil: Repórter Brasil, 2019. 1 filme (60 min.) Son., color.

ILO. **Applying and promoting International Labour Standards**. 2021a. Disponível em: <<https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 05 mai. 2021.

ILO. **Search for uber**. 2021b. Disponível em: <<https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=uber&navigators=&sortby=default&lastDay=0&collection=&offset=0#>>. Acesso em: 05 mai. 2021.

ILO. **Technical assistance and training**. 2021c. Disponível em: <<https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/technical-assistance-and-training/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 06 mai. 2021.

ILO. **World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work**. Genebra: International Labour Office, 2021d. (ILO Flagship Report). Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf>. Acesso em: 07 mai. 2021.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: *crowdwork* e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. 2019. 366 f. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo.

KREIN, José Dari *et al.* Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 52, p. 41-66, jan./jun. 2018.

LAU, Ana Isabella. A Cláusula Social no Comércio Internacional: a interação entre a OMC e a OIT no combate ao *Dumping* Social. **Revista Direito e Desenvolvimento**. João Pessoa, v. 6, n. 11, p. 189-206, jan./jun. 2015.

LIMA, Paulo. 'Entregador Antifascista' critica precarização do trabalho e omissão de veículos da imprensa. [Entrevista concedida a] Folha de S. Paulo, 26 fev. 2021. 1 vídeo (14 min. 11 seg.), son., color. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=ttciccleoIlg>>. Acesso em: 05 abr. 2021.

LUXEMBURGO, Rosa. **A acumulação de capital**. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MARTINS, Eduardo Cândido; PARREIRA JÚNIOR, Walteno Martins. Aplicação da Gamificação na Sustentação de Sistemas. *In*: Simpósio da Pós-Graduação do IFTM, 3., 2016, Uberaba. **Anais do Simpósio da Pós-Graduação do IFTM**. Uberaba: IFTM, v.3, 2016.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política (Volume I)**. 12 ed. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil S.A., 1988.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

MASSI, Juliana Machado; VILLATORE, Marco Antônio César. O dumping social e a total possibilidade de tutela das minorias na atividade empresarial. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 4, n. 43, p. 40-61, ago. 2015.

Massi, J.; VILLATORE, Marco Antônio César. Nova Análise Sobre A Crise Econômica Mundial: a prática do *dumping* social como alternativa de sobrevivência comercial e a necessidade de enlace do direito do trabalho no comércio internacional. *In*: XXI Encontro Nacional do CONPEDI/UFU, 2012, Uberlândia-MG. **Anais do XXI Encontro Nacional do CONPEDI/UFU**. Florianópolis: FUNJAB, 2012. v. 1. p. 6269-6289.

MORAES, Maria Regina Cariello. Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 37 n. 126. jul./dez. 2012. Resenha de: GAULEJAC, Vincent de. Tradução: Ivo Storniolo. Aparecida, SP: Ideias & Letras, 2007. 338 p.

NOTTAGE, Hunter. Trade in War's Darkest Hour: Churchill and Roosevelt's daring 1941 Atlantic Meeting that linked global economic cooperation to lasting peace and security. **WTO**. 2021. Disponível em: <https://www.wto.org/english/thewto_e/history_e/tradewardarkhour41_e.htm>. Acesso em: 19 abr. 2021.

OIT. **História da OIT**. 2021a. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 03 mai. 2021.

OIT. **Seus Direitos no Trabalho**. 2021b. Disponível em:
<<https://www.ilo.org/100/en/story/rights>>. Acesso em 07 mai. 2021.

OIT. **Trabalho Decente**. 2021c. Disponível em:
<<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 05 mai. 2021.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília : Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p.

OLIVEIRA, Édivo de Almeida. **A Dupla Captura: uma análise da atual relação centro-periferia com base nos conceitos de nova Divisão Internacional do Trabalho e Divisão Internacional das Finanças**. 2020. 271f. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

OLIVEIRA, Eveline de Andrade. **A Cláusula Social no Direito Internacional Contemporâneo**. 2008. 182f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro Universitário de Brasília, Brasília.

PAULA, Adriana Ferreira de. **Dumping Social e Dano Moral Coletivo: uma análise de suas configurações jurídicas e aplicação pela justiça do trabalho, como instrumentos de combate às violações dos direitos trabalhistas**. 2014. 112f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Católica de Goiás, Goiânia.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Dumping Social ou Delinquência Patronal na Relação de Emprego?* **Rev. TST**, Brasília, v. 77, n. 3, jul/set 2011.

QUEIROZ, Maria do Socorro Azevedo de. A Cláusula Social na OMC: por uma inter-relação efetiva entre OMC e OIT e o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 11, p. 165-183, 2007.

RAMOS, Jefferson Evandro Machado. Escambo, 23 set. 2020. **Sua Pesquisa**. Disponível em:
<https://www.suapesquisa.com/o_que_e/escambo.htm#:~:text=Voc%C3%AA%20sabia%3F,abalho%20por%20produtos%20neste%20per%C3%ADodo>. Acesso em: 15 abr. 2021.

RIBEIRO, Gabriel. Uber x taxistas: entenda a polêmica envolvendo o app de motoristas. **Techtudo**. 10 dez. 2015. Disponível em:
<<https://www.techtudo.com.br/noticias/noticia/2015/04/entenda-polemica-entre-o-aplicativo-uber-e-os-taxistas-no-brasil.html>>. Acesso em: 02 jun. 2021.

ROLIM, Patricia Sarmiento. O ingresso das convenções e as recomendações da OIT no ordenamento jurídico brasileiro. **Âmbito Jurídico**. 2016. Disponível em:
<<https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-ambiental/o-ingresso-das-convecoes-e-as-recomendacoes-da-oit-no-ordenamento-juridico-brasileiro/>>. Acesso em: 06 jun. 2021.

SANDRONI, Paulo. **O que é mais-valia**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1982.

SENA, Victor. Pesquisa mostra que aplicativos como Uber atraem legião de desempregados. **Exame**. 11 nov. 2020. Disponível em:
<<https://exame.com/carreira/pesquisa-mostra-que-aplicativos-como-uber-atraem-legiao-de-de-sempregados/>>. Acesso em: 02 abr. 2021.

SENADO. **Escravidão**: como é o processo de escravização. Disponível em: <<https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/trabalho-escravo-atualmente/escravizacao.aspx>>. Acesso em: 03 abr. 2021.

SOUZA, Nana Fernandes de. **A prática de *dumping social* nas relações de trabalho e a sua responsabilidade civil no direito brasileiro**. Salvador, 2015. 165f. Monografia (Bacharelado em Direito) - Faculdade Baiana de Direito.

SQUEFF, Tatiana de A. F. R. Cardoso *et al.* O Legado Colonial do Direito Econômico Internacional: a ocultada colaboração brasileira em Bretton Woods. **Revista Relações Internacionais no Mundo Atual Unicuritiba**, Curitiba, v. 4, n. 29, p. 28-55, dez. 2020.

SQUEFF, Tatiana de A. F. R. Cardoso ; RODRIGUES, Susiane N. O papel da OIT na proteção dos Direitos dos Trabalhadores no Brasil. In: SQUEFF, Tatiana C.; ANTONELLO, Otávio B.; CAZABONNET, Brunna L.. (Org.). **Direito e(m) Transformação: estudos do corpo docente da Escola de Direito da UNIFIN**. Curitiba: Instituto Memória, 2018, pp. 13-40.

TST. **Dumping social - indenização deve ser requerida pelo ofendido**. 2013. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/dumping-social-indenizacao-d-eve-ser-requerida-pelo-ofendido>. Acesso em: 25 mar. 2021.

UBER. **História**. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/Hist%C3%B3ria/>>. Acesso em: 31 mar. 2021.

UBERIZAÇÃO. In: Academia Brasileira de Letras. Rio de Janeiro: Academia Brasileira de Letras, 2021. Disponível em: <<https://www.academia.org.br/nossa-lingua/nova-palavra/uberizacao>>. Acesso em: 31 mar. 2021.

UBERIZE. In: Cambridge Dictionary. Cambridge: Cambridge University, 2021. Disponível em: <<https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/uberize>>. Acesso em: 31 mar. 2021.

VILELA, Pedro Rafael. Dez anos após a crise de 2008, bancos seguem no controle da economia. **Brasil de Fato**. Brasília, 15 set. 2018. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2018/09/15/dez-anos-apos-a-crise-de-2008-bancos-seguem-no-controle-da-economia#:~:text=Em%20todo%20o%20planeta%2C%20mais,de%20Nova%20York%2C%20em%201929>>. Acesso em: 02 abr. 2021.

WAKKA, Wagner. Brasil tem uma dezena de apps regionais similares a Uber e Cabify; conheça-os. **Canaltech**. 31 dez. 2018. Disponível em: <https://canaltech.com.br/apps/brasil-tem-uma-dezena-de-apps-regionais-similares-a-uber-e-cabify-conheca-os-129693/>. Acesso em: 31 mar. 2021.

WOLFF, Alan. Paradigma perdido? Política Comercial dos EUA como Instrumento de Política Externa. **WTO**. Washington DC, 05 fev. 2018. Disponível em: <https://www.wto.org/english/news_e/news18_e/ddgra_09feb18_e.htm>. Acesso em: 19 abr. 2021.

WOLFFENBÜTTEL, Andréa. O que é? - Dumping. IPEA, 2006. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2090:catid=28&Itemid=23>. Acesso em: 01 jun. 2021.

WTO. **Agreement on implementation of Article VI of the General Agreement on Tariffs and Trade 1994**. 2021a. Disponível em: <https://www.wto.org/english/tratop_e/adp_e/antidum2_e.htm>. Acesso em: 25 fev. 2021.

WTO. **Glossary: dumping**. 2021b. Disponível em: <https://www.wto.org/english/thewto_e/glossary_e/dumping_e.htm>. Acesso em: 21 fev. 2021.

WTO. **Legal texts: the WTO agreements**. 2021c. Disponível em: <https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/ursum_e.htm#fAgreement>. Acesso em: 23 fev. 2021.

WTO. **Principles of the Trading System**. 2021d. Disponível em: <https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/fact2_e.htm>. Acesso em: 01 jun. 2021.

WTO. **The GATT years: from Havana to Marrakesh**. 2021e. Disponível em: <https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/fact4_e.htm>. Acesso em: 19 abr. 2021.

WTO. **The Uruguay Round**. 2021f. Disponível em: <https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/fact5_e.htm>. Acesso em: 19 abr. 2021.

WTO. **Trade and Labour Standards**. 1996. Disponível em: <https://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min96_e/labstand.htm>. Acesso em: 10 mar. 2021.