

OS NOVOS MODOS DE TRABALHAR E O INJUSTO ESTIGMA DA LEI TRABALHISTA

The new ways of working and the unfair stigma of labor law

José Affonso Dallegrave Neto¹

ÁREA: Direito do Trabalho

RESUMO: O presente trabalho se propõe a discutir a situação atual do Direito do Trabalho brasileiro e sua rejeição por parte do capitalismo e das ideias neoliberais, que aviltam direitos básicos do trabalhador, com a aquiescência do Poder Judiciário, inclusive do Supremo Tribunal Federal - STF.

PALAVRAS-CHAVE: Novas relações de trabalho. Uberização. Precarização.

ABSTRACT: This paper aims to discuss the current situation of Brazilian Labor Law and its rejection by capitalism and neoliberal ideas, which undermine basic workers' rights, with the acquiescence of the Judiciary, including the Federal Supreme Court (STF).

KEYWORDS: New labor relations. Uberization. Precarization.

SUMÁRIO: Introdução; 1. Do modelo Fordista ao Toyotista; 1.1. O Volvismo e As diferenças entre os modos de produção; 2. O Modelo Uberista; 2.1. A Gig Economy e o impacto nas relações de trabalho; 3. A quem interessa a

¹ Advogado; Mestre e Doutor em Direito das Relações Sociais pela UFPR; Pós-Doutor em Direito pela Universidade de Lisboa (FDUNL); Especialista em Ciências Humanas: História, Sociologia e Filosofia pela PUC-RS; membro da ABDT – Academia Brasileira de Direito do Trabalho e da JUTRA – Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho.

flexibilização da Lei Trabalhista?; 3.1. O Modelo McJob dos restaurantes Fast Food; 4. O Bezosismo da Amazon como novo paradigma de trabalho; 5. Era uma vez um Patinho Feio chamado Lei Trabalhista; 5.1. O papel da OIT; 6. Considerações finais.

INTRODUÇÃO

O Capitalismo, como se sabe, é um sistema econômico nascido no Estado Moderno que pode ser dividido em três reconhecidas fases. A primeira denominada *comercial ou mercantil* (século XV a XVII); a segunda *industrial* (séculos XVIII e XIX); a terceira *financeira* (meados do século XX). Há quem sustente que somente com o aparecimento das indústrias o capitalismo se consolidou, ocasião em que surgiu o modo de produção fordista, toyotista e volvista. Com a era pós-industrial e a revolução tecnológica veio o modo uberista e, mais recente, o modo bezosista, inspirado nas medidas de Jeff Bezos aplicadas em seus armazéns de mercadorias.

Na quadra da história contemporânea, inaugurada pelos motes da Revolução Francesa (liberdade, igualdade e fraternidade), tivemos o Estado Liberal (e a política do *laissez-faire* defendida por Adam Smith), o qual cederia lugar para o Estado de Bem-Estar Social (teoria desenvolvimentista de Keynes e a relação tripartite de cooperação: sindicatos, empregadores e Estado). Infelizmente, este *Welfare State* durou pouco, vez que a hegemonia capitalista², aproveitando-se do endividamento das nações provocado pela crise do petróleo de 1973³, for-

² O conceito de hegemonia aqui adotado é aquele em que Gramsci se refere à supremacia de determinado grupo ou classe social e sua liderança moral e intelectual na sociedade civil; uma liderança exercida antes mesmo de chegar ao governo. Mais sobre o tema: GRAMSCI, Antonio. *Selections of prison's notebooks*. New York: International Publishers, 1971, pág. 58.

³ Ressalte-se que essa desarrumação mundial se espalhou para além do plano econômico. Tudo teve início com o encontro de alguns países, principalmente das nações árabes pertencentes a OPEP (Organização dos Países Exportadores de Petróleo), decidindo pelo embargo ao fornecimento de petróleo aos EUA e potências europeias. A medida foi tomada em represália ao apoio que tais países deram à ocupação de territórios palestinos por Israel, durante a Guerra do Yom Kippur (1973), fato que implicou severa recessão não só destes países (americanos e europeus), mas também das economias deles dependentes (Brasil, México, Argentina, por exemplo), as quais se viram imediatamente afetadas. O drástico aumento do petróleo não pode ser subestimado, nomeadamente porque se tratava da principal fonte energética do mundo. Aliás, as decorrentes crises da dívida externa, da desvalorização cambial e da ausência de investimentos estrangeiros iriam colapsar os países da América Latina até meados da década de 1980 (a 'década perdida'). In: "A Crise do Petróleo". Publicado no Portal da Universidade do Cotidiano. Redação, em 11/03/2016. Disponível em: <https://universidadedocotidiano.catracalivre.com.br/o-que-foi/a-cri-se-do-petrole-o/> Acesso em 25 de abril de 2023. Registre-se que a Guerra do Yom Kippur (1973) foi uma continuação de outro conflito ocorrido em 1967 (a Guerra dos Seis dias).

çou a volta do modelo de mercado; desta vez turbinado e repaginado sob outro **rótulo**: neoliberalismo.

O resultado desta transição é o progressivo esvaziamento da legislação tutelar do trabalho e o desprestígio de seu órgão judicante. No campo socioeconômico, o que se vê é o recrudescimento da desigualdade social, a partir do implemento de modos de produção em que o trabalho é precarizado e o trabalhador cada vez mais controlado por uma parafernália digital. Este ataque orquestrado aos direitos trabalhistas se dá sob o pálio de uma ideologia (pós)moderna que incute a ideia de que todo trabalhador é (ou deve ser) um *empreendedor de si próprio*, dispensando assim a formalidade e a proteção da lei trabalhista. Esta estratégia neoliberal tem como objetivo enfraquecer a classe trabalhadora e alargar a margem de lucro das grandes corporações, que deixam de gastar com encargos sociais. A extensão do dano social aqui causado atinge não apenas um núcleo mínimo, mas de forma conjunta outras esferas da vida em sociedade, impondo-se, pois, o necessário resgate da nossa capacidade de indignação⁴.

Para demonstrar este trajeto de evolução (ou involução), abordaremos os modos de produção fordista e toyotista, além de comentar o volvismo dos países nórdicos. Dentro da nova quadra da Economia de Engajamento (*gig economy*) enfrentaremos o trabalho *on demanda* da Uber e o recém-chegado modelo bezosista da Amazon. Após isso, adentramos na análise da flexibilização da legislação trabalhista, o estigma que carrega a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e o papel da Organização Internacional do Trabalho.

1. DO MODELO FORDISTA AO TOYOTISTA

No início do séc. XX, tivemos a sensível influência de Frederick Winslow Taylor; um esforçado e inteligente operário que estudava engenharia no período noturno e que, em 1911, publicaria uma obra paradigmática: “Princípios da administração científica”.

Em suma, o seu estudo descrevia uma nova proposta de racionalizar a produção, agora dividida de acordo com as aptidões específicas de operários treinados e controlados por um gerente de fábrica, incumbido de evitar qualquer tempo ocioso e resistência de trabalhadores indisciplinados; não mais medidas imprevisíveis, mas planejadas e pautadas em método científico com o objetivo

⁴ DUTRA, Lincoln Zub. *O necessário resgate da nossa capacidade de indignação frente ao capitalismo*. In: DUTRA, Lincoln Zub. (Coord.) *Direito fundamental ao trabalho: o valor social do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2017, pág. 59-80.

de obter maior produtividade e execução eficiente dos afazeres. A partir de esteiras que passavam a frente dos operários, tarefas repetidas e sincronizadas eram realizadas de acordo com a velocidade programada. Assim, quanto mais padronizado e especializado o trabalho, melhor custo-benefício era obtido pela empresa. Tudo dentro dos quatro princípios fundamentais: o planejamento, a preparação, o controle e a execução de ações dos trabalhadores.

Uma década adiante, Henry Ford ouviu falar do engenheiro Taylor e o contratou para introduzir tais ideias em sua fábrica de automóveis. Assim, de uma produção antes artesanal e com custo alto, a Ford passou a racionalizar a sua linha de montagem de modo que cada operário atuasse em apenas uma parte do *Modelo T* (veículo de sucesso no período de 1908 a 1927). Ainda que a qualificação da mão-de-obra tivesse caído e a alienação aumentada (pois o trabalhador deixava de conhecer o método de fabricação como um todo), a empresa alcançava o escopo mais importante: aumento da produção com menos horas de trabalho. Além disso, o carro construído em série (*just in case*) passou a ter menor valor final, tornando-se acessível a um número maior de consumidores.

Observa-se que nesse modelo fordista havia uma compensação para a classe trabalhadora, que se inseria no jogo capitalista ao obter um salário com poder de compra, emprego de longa duração e garantias sociais. Prevalencia, pois, a ideia de que o sistema pudesse ser efetivo, duradouro e definitivamente regulado por um compromisso entre capital e trabalho mediado pelo Estado⁵. Todavia, nem tudo foram flores neste período, pois Henry Ford assim agia para solucionar o seu problema maior, qual seja a altíssima rotatividade da mão de obra causada por tarefas desgastantes da sua fábrica. Vale dizer: sem salário alto seria difícil segurar os empregados. Evidentemente, essa remuneração atraente tinha um “preço” a ser cobrado dos próprios trabalhadores, qual seja o maior controle e subordinação. Assim, o aumento salarial vinha em forma de um bônus condicionado ao cumprimento de “uma cartilha quase militar que a direção da empresa lhe impunha e que incluía, até mesmo, uma completa invasão à sua privacidade”⁶.

O francês Robert Castel talvez tenha sido o melhor sociólogo a descrever o processo de erosão dos sistemas de proteção social, a partir do abandono do

⁵ ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009, pág. 40.

⁶ CASAGRANDE, Cássio. *A lição de Henry Ford: empregado não é colaborador, é empregado. Uma reflexão para quem quer negar o inafastável conflito de classe no Direito do Trabalho*. Publicado em 12/11/2018 no Portal JOTA. Disponível em: https://www.jota.info/?pagenome=paywall&redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/a-licao-de-henry-ford-empregado-nao-e-colaborador-e-empregado-12112018. Acesso em 20 de abril de 2023.

modelo *Welfare State* e do esvaziamento do modo de produção fordista. Em sua correta visão, a grande questão social deste tempo, anos 1970, se deu quando o Estado abdicou de seu papel de aglutinador da economia. Logo, com o enfraquecimento da condição salarial, adentrou-se no que ele chama de *zona de vulnerabilidade*: um espaço social de instabilidade, de turbulências, povoado de indivíduos em situação precária na sua relação com o trabalho, e “frágeis em sua inserção relacional.”⁷.

A sua classificação acerca do trajeto da exclusão social se encontra apoiada na centralidade do trabalho. Neste viés, há três estágios de vulnerabilidade, tendo como partida a estável *zona de integração* (própria do pleno emprego com Carteira assinada), passando para a *vulnerabilidade* propriamente dita (estágio em que prevalecem os trabalhos precários e a fragilidade dos suportes de proximidade), até chegar à *zona de desfiliação* (aquela de ausência de trabalho e isolamento relacional). Nesta lógica, estar desempregado, subempregado ou mesmo sem um contrato que garanta direitos trabalhistas é estar descoberto do sistema de seguridade, garantias, oportunidades e proteção, o que põe em risco a própria coesão social. É, pois, a *anomia* de que falava Émile Durkheim, inspirador da certa declaração de Castel: “*não há coesão sem proteção social*”. E isso é uma verdade, pois não se pode negar a forte correlação entre o lugar ocupado na divisão social do trabalho “e a participação nas redes de sociabilidade e nos sistemas que cobrem um indivíduo diante dos acasos da existência”⁸.

Observa-se que o fordismo seria, aos poucos, substituído por outro modelo oriental. Refiro-me ao Japão, nos idos de 1950, e sua fantástica fase de reconstrução pós-guerra, momento em que revolucionária o processo de produção, com destaque para a empresa Toyota, que alterou as bases do sistema anterior (fordismo), ao implementar a chamada *produção flexível*⁹. Agora não mais a fabricação em série (*just-in-case*), mas aquela sob demanda do consumidor (*just-*

⁷ CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998, pág. 27. Neste sentido também: MIGUEL, Renata. *As reflexões de Robert Castel sobre os conceitos de “risco” e “vulnerabilidade social”*. Jornada Internacional de Políticas Públicas. São Luís: UFM, 2015. Disponível em: . Acessado em: 26/05/2017.

⁸ CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998, pág. 23, 24, 417 e 610.

⁹ Neste sentido: CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. Tradução: Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999, pág. 187. Castells lembra que o sistema *kanban* originou-se no Japão, em 1948, e foi elaborado pelo ex sindicalista Ono Taiichi, que se tornou gerente da Toyota. Trata-se de um quadro de sinalização que controla os fluxos em uma indústria. No mesmo sentido: MELLO, Prudente José Silveira. *Globalização e reestruturação produtiva do fordismo ao toyotismo*. In: *Globalização, Neoliberalismo e o mundo do trabalho*. Curitiba, Edibej, 1998, pág. 273 e 274. O modelo toyotista foi idealizado pelos engenheiros Taiichi Ohno (1912-1990), Shingeo Shingo (1909-1990) e Eiji Toyoda (1913-2013), entre 1948 e 1975, nas fábricas de automóveis Toyota.

-in-time), que passou a ter mais opções de modelo, cor e estilo¹⁰. A adoção deste novo paradigma se explica pelo problema espacial do Japão. Além da superpopulação, os constantes terremotos sempre dificultaram a estocagem de veículos em pátios abertos. Por outro lado, os japoneses já se destacavam na vanguarda tecnológica, sendo, portanto, mais viável e econômico construir carros sob medida do que estocá-los. No regime *just in time* a produção é enxuta e econômica, pois se dá apenas pela quantidade necessária, na hora certa e de acordo com as especificações do cliente (*lean production*).

O sucesso mundial do método Toyotista só iria acontecer mais tarde quando a americana GM (*General Motors*), em plena crise dos anos 1980, decidiu se inspirar no modelo dos orientais. Estes, por sua vez, pretendiam expandir sua produção em território *yankee*. Nascia, então, uma parceria inédita que fez reativar uma fábrica vazia em Fremont, Califórnia. O mais inusitado é que a planta se tornou um *case* de qualidade e sucesso, nomeadamente porque as duas sucessivas crises do petróleo (1973 e 1979) demandaram lançamento de carros econômicos e com baixo custo de manutenção. Ainda que a GM tivesse que contratar inúmeros ex-empregados, toda a gestão, treinamento e administração da nova fábrica ficaram por conta dos japoneses. Essa arriscada *joint-venture*, GM-Toyota, tornou-se uma perfeita união, na medida em que se manteve a identidade das duas empresas, ao mesmo tempo em que a parceria implicou atividade benéfica para ambas, ainda que por tempo determinado¹¹. Posteriormente, com a privatização dos portos, queda das barreiras alfandegárias e fácil logística provocada pelo contexto globalizado, o modo *just in time* tornar-se-ia ainda mais eficiente e sedutor.

1.1. O VOLVISMO E AS DIFERENÇAS ENTRE OS MODOS DE PRODUÇÃO

Algumas diferenças entre estas duas linhas de produção merecem ser destacadas. Na estrutura Fordista (que também inspirou o modelo inicial da GM),

¹⁰ Apesar da empresa Toyota iniciar suas atividades em 1950, a sua linha de produção só se tornou emblemática nos anos de 1980. A propósito, Reginaldo MELHADO observa que “todas estas transformações apontam para um mesmo rumo: a esgarçada do espaço territorial da fábrica como demiurgo da produção e das relações de trabalho. Hoje, a produção tende a refugiar aos limites espaciais da empresa, multiplicar-se no espaço de um sem-número de empresas e alcançar o âmbito privado da vida do trabalhador”. In. *Judiciário mínimo e relações de trabalho*. Revista Gênesis de Direito do Trabalho. n. 78, junho/99. p. 880.

¹¹ A instalação foi inaugurada como General Motors' Fremont Assembly em 1962, e mais tarde operada pela NUMMI, uma *joint venture* GM-Toyota criada em 1984 e encerrada em 2009. Hoje o predestinado local é uma planta da fábrica Tesla. A Tesla Fremont Factory é uma fábrica de automóveis em Fremont, Califórnia, operada pela Tesla, Inc, desde 2010.

o controle da empresa é verticalizado sobre todas as áreas e fases da produção, localizadas em um único local geográfico, desde a chegada da matéria-prima até a logística de seus produtos. Nesta quadra, quanto maior a empresa melhor (*the big is beautiful*). No Toyotismo, ao contrário, as empresas não precisam ser grandes (*the small is beautiful*), pois há incentivo de subcontratação de diversos setores da produção, ensejando o fenômeno da *terceirização* da mão de obra em que a empresa-mãe fica responsável apenas pela atividade principal.

A rigidez piramidal da antiga organização *tayloriana/fordista* foi sucedida por uma “acomodatícia estrutura celular”, em que as tarefas secundárias ou adjacentes se afastam do interior da empresa-principal¹². Daí a nomenclatura *fábrica* ser mais adequada para o formato Fordista e *montadora* para o Toyotista. Enquanto o modelo norte-americano enfatiza a eficiência das funções demarcadas e especializadas, o japonês valoriza o grupo de trabalhadores, em especial a sua capacidade de compartilhar conhecimentos e soluções para lidar com as emergências¹³.

No Fordismo, o operário atua em uma única parte da produção de forma repetitiva, rápida e estressante, havendo categorias profissionais definidas e semiqualficadas. No Toyotismo, o trabalhador é polivalente e versátil, devendo estar apto a operar várias máquinas e a desempenhar múltiplas funções, simultaneamente. Se no modelo americano o controle de qualidade é centralizado na pessoa de um superior hierárquico, no modo oriental prevalecem as células de produção (círculos de controle de qualidade - CCQs - e controles de qualidade total - CQTs), ficando os próprios grupos de trabalhadores incumbidos da fiscalização mútua e horizontalizada. Nesta toada, os empresários toyotistas criaram o *kaisen* e o *kanban*. O primeiro se refere a um sistema de informações computadorizadas ligadas à produção *just in time* de demandas específicas; o segundo consiste na busca de melhoramento contínuo com a meta dos *cinco zeros*: zero de defeitos nas peças; de danos nas máquinas; de estoque; de demora; e de burocracia. Mas, novamente é preciso dizer que nem tudo são flores nesta quadra produtiva, sobretudo diante de rigorosas exigências. Não sem motivo que os empregados japoneses passaram a usar o pejorativo conceito de *karoshi*, traduzido pela ideia de ‘morte súbita por excesso de trabalho’. Se no lado ocidental é alta a incidência de esgotamento laboral (síndrome de *Burnout*), no Japão os

¹² REDINHA, Maria Regina Gomes. *A relação laboral fragmentada*. Coimbra: Coimbra Editora, 1995. Pág. 47.

¹³ AOKI, Masahiko. *Information, incentives, and bargaining in the Japanese economy*. Cambridge: University Press, 1988, pág. 16.

índices de suicídio são assustadores¹⁴. Em suma, há precarização do trabalho nos dois modelos de produção.

Por último, importa lembrar que enquanto no Fordismo a integração dos operários na economia capitalista se dava pelo consumo (propiciado pelo pleno emprego e salário mais alto), no modelo flexível da Toyota praticamente não há compensação ou atrativo para a classe trabalhadora, eis que os proventos são pagos por tarefas sazonais e sem qualquer perspectiva de estabilidade. A propósito, o consultor de empresa Max Gehringer lembra que são raríssimas as companhias que hoje ainda mantêm planos de carreira por critério de antiguidade, prevalecendo a meritocracia como critério único de promoção funcional¹⁵. Em igual direção, a Reforma Trabalhista de 2017 aboliu a exigência do critério alternado (mérito/antiguidade) para a promoção em Planos de Carreira, podendo agora ser apenas por merecimento em ato unilateral e potestativo do empregador. Diante do tormentoso espectro do desemprego estrutural, o trabalhador hodierno se conforma com este modelo precarizado e terceirizado. Algo como: “contente-se com o seu trabalho, pois o desemprego bate à porta”.

Atualmente, os dois modos de produção convivem no cenário mundial, prevalecendo cada vez mais os formatos flexíveis e seu novo concorrente: o modelo *uberista*, inspirado na emblemática empresa Uber, cuja atividade não apenas afetou o mercado mundial dos taxistas, mas acabou por introduzir novo modo de trabalho ainda mais precário que seus antecessores. Antes de examinarmos este capitalismo de aplicativos, cabe lembrar da existência do modelo da *Volvo*. Esta empresa sueca, na contramão da economia neoliberal, introduziu uma visão técnica de produção flexível de automóveis e caminhões, que alia automação e trabalho manual com ênfase no aspecto social da valorização do trabalhador.

Inspirado na conjuntura econômica própria dos países nórdicos (*Welfare State*), este modo sociotécnico de produção foi implementado em algumas fábricas Volvo, nas décadas de 1970-80. Atenta às negociações sindicais e ao cumprimento integral da legislação trabalhista, o modelo parte da autonomia e participação ativa de grupos de trabalhadores qualificados e bem treinados para atuar em todas as etapas da montagem, inclusive com alternância perió-

¹⁴ Só em outubro de 2020 foram registrados 2153 casos de acordo com a Agência Nacional de Polícia do Japão. Fonte CNN Brasil: <https://www.cnnbrasil.com.br/internacional/japao-teve-mais-mortes-por-suicidio-em-outubro-do-que-por-covid-19-em-todo-o-ano/>. Acesso em 20 de fevereiro de 2023.

¹⁵ GEHRINGER, Max. *Plano de carreira não existe mais. A meritocracia está prevalecendo*. Publicado em 5 de outubro de 2017. Disponível em: <https://www.reachr.com.br/blog/max-gehringer-plano-de-carreira-nao-existe-mais-meritocracia-prevalece/>. Acesso em 20 de fevereiro de 2023. Tal fato seria corroborado com a Reforma Trabalhista: Lei 13.467/2017.

dica de funções. Logo, não é o operário que se submete ao ritmo das máquinas, mas o contrário. No *volvismo* não há precarização da mão de obra, vez que os operários são bem remunerados, inclusive com previsão de bonificação por resultado atingido. Justamente por encarecer o custo da produção industrial e reduzir a margem de lucro, este modelo inovador não durou muito no contexto competitivo do mercado global. Deixou bons frutos, dentre eles o espírito cooperativo entre empregado e empregador. Aliás, o termo “colaborador” nasceu justamente desta quadra industrial, restando posteriormente deturpado nos demais modelos precarizados.

2. O MODELO UBERISTA DE TRABALHO

Como visto, após a fase Fordista dos EUA sobressaiu modelo mais flexível: a da fábrica japonesa da Toyota, que deu início à terceirização da produção com redução de direitos trabalhistas. Atualmente, temos a ascensão de um terceiro modelo: o Uberismo praticado por trabalhadores subordinados por algoritmos, dentro de um capitalismo de plataforma. Formalmente, os motoristas são tratados como “autônomos”; estratégia das empresas contratantes para que fiquem à margem da legislação trabalhista. Tal movimento reduz o *pleno emprego* e aumenta a precariedade do trabalho, visto cada vez mais fragmentado, parcial, subcontratado e ofertado nas nuvens (*crowd work*). Analisemos, pois, esta trajetória.

Inicialmente, em 2009, a Uber se apresentava como simples aplicativo de carona, dentro do novo contexto de economia compartilhada. Mais tarde, passou a exibir em seu site que se tratava de uma plataforma de tecnologia que liga dois grupos de pessoas: as que querem se deslocar na cidade com aquelas disponíveis para as levarem onde querem ir¹⁶. Apesar de ter nascido para atender um grupo de amigos em São Francisco (EUA), com o passar do tempo a Uber se tornou uma megacorporação de transporte de passageiros mundo afora. Aliás, em maio de 2019, com a sua venda inicial de ações (IPO - Bolsa de Nova York) a empresa restou avaliada em US\$ 82,4 bilhões; a nona maior da história.

No plano do consumidor, não há dúvidas de que o usuário obtém vantagem com a entrada deste serviço disruptivo, que rompeu com o monopólio dos táxis, fez cair o valor das corridas e melhorou o atendimento ao público. Quanto aos motoristas contratados não se pode dizer o mesmo, pois a Uber os considera meros “parceiros”, dentro do conceito de *self-employment* (autoemprego); forte

¹⁶ Disponível em: <https://newsroom.uber.com/portugal/uberpt/>. Acesso em 20 de fevereiro de 2023.

no atual contexto de *Gig Economy* (economia de engajamento ou compartilhamento) Assim, a admissão destes profissionais, alcunhados de “drivers” ou “colaboradores do sistema”, ocorre pelo preenchimento de cadastro, comprovação da habilitação para dirigir, seguro, documento do veículo e certidão negativa de antecedentes criminais. A partir desta aprovação, o motorista se submete a breve e remota explicação em relação ao uso do aplicativo, tarifas, atendimento ao usuário, avaliações e demais condições de trabalho.

Se por um lado a contratação é relativamente simples, a execução do trabalho se submete a uma série de mecanismos de controle por meio de *algoritmo*, entendendo-se como tal as operações sequenciais e codificadas, que visam obter o resultado desejado pela contratante. Tal sistema coloca o destinatário em um trilho procedimental mediante operações passo a passo (*step-by-step*). A margem de liberdade e autonomia do motorista é mínima, ficando o pagamento do serviço condicionado ao cumprimento do rito previamente delimitado. Vale dizer: o algoritmo pode cancelar unilateralmente o pagamento do condutor, ou excluí-lo a qualquer momento, sem justificativa ou aviso prévio.

Observa-se que nos antigos modelos de produção Fordista e Toyotista o contrato de trabalho se apresentava como uma troca quantificada: uma porção de dinheiro em contrapartida a quantidade de horas à disposição do empregador. Agora, no recente modelo Uberista (Uber; Didi/99; IFood; Rappi), remunera-se apenas e tão somente o trabalho das chamadas atendidas e pelo valor unilateralmente estipulado pela contratante. Da mesma forma, enquanto nos modelos Fordista/Toyotista o risco e os custos da atividade econômica recaiam sobre o empregador, no regime Uberista tanto o veículo e combustível quanto a sua manutenção constituem ônus exclusivos do motorista contratado. Dito de outro jeito: o sistema trabalhista vai se aprimorando para que fique cada vez melhor para quem contrata e pior para quem é contratado. Exemplo disso é o sistema de avaliação, em que o usuário atribui uma nota (de uma a cinco estrelas), conforme a performance, pontualidade e atendimento do trabalhador. Neste caso, nós, os passageiros, atuamos como uma *longa manus* ou extensão da mão avaliadora da contratante. E assim o fazemos de forma gratuita.

Sublinhe-se que este sistema de *subordinação por algoritmo*, tendo como modelo o trabalho ofertado por intermédio de aplicativos, põe em debate a caracterização da relação de emprego. No atual contexto, tornou-se comum o gerenciamento das atividades profissionais por meio de plataformas digitais, situações em que o poder diretivo do tomador permanece. Quiçá até mais insidioso do que a típica subordinação presencial, pois nesta nova quadra há uma

suposta relação de aliança, inserindo-se o trabalhador nas exaustivas diretrizes da empresa contratante.

Na observação de Alain Supiot¹⁷, enquanto o Fordismo estava centrado em uma subordinação presencial, vista como uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na programação mediante apresentação de metas, regras e medidas de resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos. O juiz e professor da USP, Homero Batista Silva, diz que é ilusório alguém achar que o empregador precisa estar fisicamente próximo: “ao contrário, o empregador sem rosto, que emite ordens a dez ou vinte mil quilômetros de distância, talvez seja o mais temido”¹⁸. Ainda assim, é comum ver empresas tentando escapar dos encargos sociais por meio de rótulos como “parceiros autônomos”, geralmente utilizados como forma de fraudar a legislação trabalhista. Eis a dimensão contemporânea de organização e gestão de pessoal, cuja tendência se alastra para outros ramos, conforme observa o Procurador do Ministério Público do Trabalho, Rodrigo Carelli:

Os bancos estão deixando de ocupar cargos gerenciais, que estão todos transformados em algoritmos. Mesmo os gerentes intermediários têm sido substituídos por trabalhadores de *telemarketing* menos qualificados, que somente transmitem aos clientes as informações repassadas pelo sistema. Se a resposta não está no sistema, geralmente não há como ser resolvida a questão, pois é o algoritmo que está no controle, não os trabalhadores¹⁹.

De nossa parte, estamos convencidos de que estes trabalhadores não podem ser considerados autônomos, seja porque a relação de trabalho é pessoal e essencial à atividade da contratante, seja porque é a Uber quem regula o valor das tarifas diferenciadas, indica qual motorista deverá atender a chamada do usuário, glosa eventuais incidentes de recusa, além de receber o pagamento diretamente do consumidor e criar um sistema de avaliação do motorista. Urge, portanto, uma regulação legal que lhes assegure um mínimo de dignidade e segurança, assim como ocorreu com o teletrabalhador e o intermitente ou o próprio taxista empregado²⁰. Enquanto isso não se realiza, ao julgador caberá reconhecer a relação de emprego, com base nos dispositivos da legislação

¹⁷ SUPIOT, Alain. *La ouvernance par les nombres*. Paris: Fayard, 2015, pág. 38.

¹⁸ SILVA, Homero Batista Mateus da. *CLT Comentada*. 14^a. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016, pág. 36.

¹⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX*. In: *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. Coord: Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Junior. São Paulo: LTr, 2017, pág. 141.

²⁰ São eles, respectivamente: art. 75-A e 452-A da CLT e art. 6º da Lei 12.468/2011.

trabalhista, artigos 2º, 3º da CLT combinado com o parágrafo único do artigo 6º que dispõe: “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão *se equiparam*, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. Como se vê, já existe na legislação trabalhista amparo para reconhecer vínculo de emprego para estes casos de subordinação por algoritmo.

Em verdade, de um modo geral, na qualidade de consumidores temos facilidade de assimilar toda esta nova tecnologia por aplicativo que faz cair o preço e aumentar a concorrência, contudo resistimos a um novo e necessário olhar interpretativo que seja capaz de abarcar a *Uber-economy* e garantir direitos sociais a tais trabalhadores, ainda que isso implique aumento das tarifas. Eis o paradoxo: “aceito a modernidade, mas não aceito a interpretação *moderna* da CLT, que é feita pela doutrina e pela jurisprudência”, observa, em correto tom crítico, o professor Paulo Baria²¹.

Em pioneira decisão do tribunal inglês, um grupo de motoristas deste aplicativo teve reconhecido sua condição de empregado (“workers”), na cidade de Londres. Na sentença do *Employment* foi reafirmado o velho e conhecido princípio, segundo o qual “os contratos são o que são, e não o que as partes dizem que são”²². Dito de outro jeito, não basta chamar um contrato de “autônomo”, quando na prática o contratado permanece trabalhando sob as diretrizes e ordens algorítmicas da plataforma. Neste contexto, uma pesquisa realizada pela empresa *Fairwork India* revelou a total insatisfação dos trabalhadores temporários da Uber e da Amazon no quesito sobre condições justas. O resultado foi próximo de zero, dentro de uma escala de zero a dez²³.

²¹ BARIA, Paulo. *Uber e relação de emprego em tempos de pós-verdade*. Suplemento Trabalhista LTr; 074/17. São Paulo: 2017, ano 53, pág. 389.

²² “O tribunal conclui, em síntese, que, sempre que um motorista (a) tem a APP ligada, (b) se encontra no território no qual está autorizado a trabalhar, e (c) está capaz e disponível para aceitar missões/clientes, então, encontrando-se estas condições satisfeitas, ele estará a trabalhar para a Uber ao abrigo de um “worker contract”. AMADO, João Leal. SANTOS, Catarina Gomes. *A Uber e seus motoristas: mind the gap!; A Sentença do Employment Tribunal de Londres*. In: Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. Coord: Ana Carolina Reis Paes Leme; Bruno Alves Rodrigues; José Eduardo de Resende Chaves Júnior, São Paulo: LTr, 2017. Pag. 344. Trata-se do Case Ns 2202551/2015 & Others, sentença proferida em 28/10/2016. Os juristas portugueses Leal Amado e Catarina Santos, ao comentarem esta decisão inglesa, sublinham a larga distância entre a engenharia contratual e a realidade relacional: “Nem *partner* nem *customer*, o motorista (*driver*) é, afinal, um empregado (*worker*) do Uber”. *Idem, ibidem*, pag. 348.

²³ “A empresa que se saiu melhor nas avaliações dos contratados na Índia foi a startup Unicorn Urban, que atingiu uma pontuação sete. Flipkart e Swiggy ganharam a nota cinco”. A matéria, intitulada “Amazon e Uber recebem nota zero na avaliação de funcionários temporários” foi produzida por William Schendes e editada por Adriano Camargo. Foi publicada em 28/12/2022, no Portal “Olhar Digital”. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2022/12/28/pro/amazon-e-uber-recebem-nota-zero-na-avaliacao-de-funcionarios-temporarios/>. Acesso em 16/1/2023.

No Brasil, os Tribunais do Trabalho ainda estão divididos neste tema, conforme a análise de cada caso em concreto e o perfil ideológico do órgão julgante. Digno de destaque é a notícia publicada no site do Tribunal Superior do Trabalho, com a seguinte manchete: *8ª Turma mantém reconhecimento de vínculo de motorista de Uber*. Segundo o relator, ministro Agra Belmonte, a relação com a empresa é de subordinação, pois o motorista não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, o percentual do repasse, a apresentação e a forma da prestação do trabalho. Até mesmo a classificação do veículo utilizado é definida pela empresa, “que pode baixar, remunerar, aumentar, parcelar ou não repassar o valor da corrida”. Nas corretas observações de Agra Belmonte:

O que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual “insere suas estratégias de gestão, e essa programação fica armazenada em seu código-fonte”, concluiu.

Em relação ao vínculo de emprego, o relator observou que a nova modalidade de prestação de serviços de transporte individual, mediante uma “economia compartilhada”, embora tenha inserido uma massa considerável de trabalhadores no mercado, também é caracterizada pela precariedade de condições de trabalho, com jornadas extenuantes, remuneração incerta e submissão direta do próprio motorista aos riscos do trânsito.

Na acertada avaliação do relator, os princípios da livre iniciativa e da ampla concorrência “não podem se traduzir em salvo-conduto nem em autorização para a sonegação deliberada de direitos trabalhistas”; a Uber não fabrica tecnologia, e aplicativo não é atividade”. Trata-se, pois, de uma transportadora que “utiliza veículos de motoristas contratados para realizar o transporte de passageiros”, afirmou o ministro do tribunal superior do trabalho. “Basta ela deslogar o motorista do sistema para que ele fique excluído do mercado de trabalho; basta isso para demonstrar quem tem o controle do meio produtivo”, concluiu²⁴.

2.1. A GIG ECONOMY E O IMPACTO NAS RELAÇÕES DO TRABALHO

Hoje há empresas que continuam seguindo o regime Fordista, outras o Toyotista, e muitas delas o modelo Uberista de trabalho sob demanda, adotando sistemática em que a convocação se dá por meio de aplicativo, a exemplo de

²⁴ A notícia foi publicada em 20/12/2022 no sítio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho, versando sobre o Processo: RRAg-100853-94.2019.5.01.0067. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/8%C2%AA-turma-mant%C3%A9m-reconhecimento-de-v%C3%ADnculo-de-motorista-de-uber>. Acesso em 16/2/2023.

advogados correspondentes, *freelancers* contratados para a realização de atos pontuais, ou mesmo médicos acionados para atendimento domiciliar²⁵. São modalidades de “uberização” inserida no conceito de *Gig Economy*, modelo colaborativo em que trabalhadores se dispõem a executar tarefas ou projetos de curta duração²⁶. Registre-se que o termo *gig* foi cunhado na década de 1920 por músicos de *jazz*; uma abreviação da palavra engajamento (*engagement*). Assim, ao se apresentarem em bares e *pubs*, era (e ainda é) comum a convocação, de última hora, de músicos profissionais disponíveis para o trabalho de *free lancers* em um projeto breve e específico.

Sublinhe-se que este movimento de *Sharing Economy* se tornou forte na Europa e nos EUA, quando a crise econômica de 2008 impeliu os profissionais a buscarem outras fontes de rendas complementares. No Brasil a trajetória foi um tanto diferente, vez que aqui sempre tivemos poucos empregos plenos e muitos “bicos”, seja para complementar o baixo salário, seja para remediar uma situação de desemprego. Por tal motivo que a realidade brasileira está muito mais para a *gig economy* (economia do bico) do que para o pomposo *sharing economy* (economia compartilhada). A propósito, o Dicionário de Cambridge considera *gig economy* a forma de trabalho “baseada em pessoas que têm empregos temporários ou fazem atividades de trabalho *freelancer*, pagas separadamente, em vez de trabalhar para um empregador fixo”.

A pesquisa amostral, realizada pelo Ipec (Inteligência em Pesquisa e Consultoria), realizada em abril de 2022, revelou que 45% dos brasileiros entrevistados, acima de 16 anos, precisam fazer atividades extras para complementar sua renda. Destes, 33% são ligados ao setor de serviços (manutenção, beleza, segurança, motorista, entregador por aplicativos, trabalhos domésticos de faxina, babá, aulas particulares, cuidados com idosos e *pets*) e 28% ligados à venda de mercadorias (como objetos artesanais e alimentos preparados em casa, produtos de beleza ou produtos em geral voltados para o comércio ambulante)²⁷.

²⁵ Neste sentido é a matéria publicada em 01/03/2018 por Paula Laboissière da Repórter Agência Brasil: “CFM regulamenta atendimento médico em casa via aplicativo”. Trata-se de atividade conhecida como “Uber da Medicina” regulada pela Resolução n. 2178 do Conselho Federal de Medicina. Disponível em: <http://agenciabrasil.etc.com.br/geral/noticia/2018-03/cfm-regulamenta-atendimento-medico-domiciliar-aplicativo>. Publicado em 01/03/2018 - 15:00 Por Paula Laboissière - Repórter da Agência Brasil Brasília. Acesso em 20 de fevereiro de 2023.

²⁶ Só em 2015 a Economia Colaborativa movimentou em torno de US\$ 15 bi, sendo que até 2025 deverá chegar à casa dos US\$ 335 bi, conforme estimativa da Consultoria PricewaterhouseCoopers (PWC). Aludido setor utiliza diversas nomenclaturas próximas, com destaque para: *sharing-economy*; *crowdwork* e *crowdsourcing*; *gig-economy*, economia colaborativa, economia sob demanda, economia compartilhada, ou mesmo *Uber-economy*.

²⁷ “Quase metade dos brasileiros fazem bico para completar renda. A maior parte dos bicos está relacionada com serviços”. Publicado na Agência Brasil, em 10/08/2022. Fonte: <https://agencia->

Pode-se dizer o mesmo da expansão do modelo uberista, a exemplo do curioso “goleiro de aluguel”; aplicativo que disponibiliza a locação de atleta cadastrado, mediante o pagamento de R\$30,00 a hora (aproximadamente), em valor a ser pago mediante PIX ou cartão de crédito. A ideia é suprir aquele velho problema do grupo de amigos do futebol que sofre para encontrar alguém disposto a atuar na posição de guarda-metas. É só informar o local e a data que o contratado *delivery* vai até lá se somar aos amigos peladeiros (contratantes).

Em matéria publicada no Estadão, com a manchete: *Prefeitura de Ribeirão Preto planeja criar ‘Uber do Professor’*²⁸, verificou-se a ideia de municípios adotarem a figura do professor *suplente*, a fim de substituir eventuais ausências dos efetivos. Neste caso, o acionamento se dará por aplicativo de celular ou redes sociais, tendo o professor convocado um prazo de trinta minutos para responder a chamada e se dirigir à escola, pois do contrário outro colega será chamado. Como se vê, o professor e demais trabalhadores são vistos cada vez mais como uma mercadoria de reposição *express* do que propriamente um sujeito de direitos trabalhistas. Vale dizer: o metabolismo social do capital necessita cada vez *menos* do trabalho *estável* e cada vez *mais* das diversificadas formas de trabalho parcial, terceirizado e *hifenizado*. Aliás, este termo foi originalmente utilizado por Huw Beynon no sentido que o empregado é usado como hífen, ou seja, para necessidades efêmeras da empresa. Na observação de Ricardo Antunes, ainda que hoje se cogite da existência de jornadas e empregos flexíveis, o que prevalece na prática é uma nova dinâmica precarizante do trabalho, alinhada ao interesse exclusivo do empresário²⁹.

No universo corporativo impera a busca cada vez mais intensa por maior produção e lucratividade dos sócios, a partir de um menor custo possível do trabalho contratado. Sob as lentes do capitalista, o trabalho é e sempre será visto como custo, despesa ou passivo trabalhista. Aliás, nunca se viu tantos entregadores de *delivery*, apelidados de “microempreendedores”, que trafegam nas grandes cidades *sem* seguro de vida, plano de saúde, repouso remunerado ou dignidade. Estudos recentes da OIT alertam para as jornadas e turnos extenuantes (em média 65 horas por semana); estresse ligado ao trabalho e ao congestionamento de carros; alta concorrência entre colegas; baixa remuneração,

brasil.etc.com.br/geral/noticia/2022-08/quase-metade-dos-brasileiros-fazem-bico-para-completar-renda. Acesso em 13 de julho de 2023.

²⁸ Jornal O Estado de S.Paulo, de 22/07/2017. Matéria do jornalista Renê Moreira. Disponível em: <http://educacao.estadao.com.br/noticias/geral/prefeitura-de-ribeirao-preto-planeja-criar-uber-do-professor,70001899946>. Acesso em 19/12/2017.

²⁹ ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho. Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 7a. ed., SP: Cortez, 2000, pág. 160.

ausência de negociação coletiva; pressão da plataforma ou mesmo dos clientes que reclamam por mobilidades rápidas³⁰. Eis o perverso resultado da flexibilização das legislações do trabalho ou mesmo de sua total ausência de regulação.

3. A QUEM INTERESSA A FLEXIBILIZAÇÃO DA LEI TRABALHISTA?

Na atual esteira do Estado mínimo e Mercado total, a iniciativa privada vem adotando linha de produção e organização cada vez mais precária e *flexível*. Quanto a esta expressão, a rigor ela nos remete à noção de algo positivo, complacente e tolerante. Contudo, no campo das relações de trabalho a palavra flexibilização aparece em sentido negativo, ao restringir a proteção jurídica da classe trabalhadora³¹. Se antes havia uma lei sólida que a tutelava, doravante o regramento torna-se líquido a fim de facilitar à volatilidade do mercado e dos interesses do capital. Com outras palavras: o princípio de proteção ao trabalhador se apresenta cada vez mais enfraquecido, acarretando maior amplitude ao poder diretivo do empresário e precarização do mundo do trabalho. Direitos sociais antes conquistados são agora revogados em todos os cantos do planeta. Tudo em nome da competitividade e de uma suposta “modernização da empresa”. Some-se a isso a ansiedade imposta por um mercado globalizado e conectado, que ignora fusos horários, e impõe decisões em tempo real por meio de cobranças duras e jornadas exaustivas.

Nesta esteira acelerada, cada vez mais o trabalhador é visto como uma máquina operacional que deve ser veloz, infalível e conectada *em tempo integral*. Se em um primeiro momento tivemos o esforço tecnológico para desenvolver a Inteligência Artificial (IA), vista como uma rede neural que imita o nosso sistema nervoso na solução de problemas complexos, hoje o processo está se invertendo. Vale dizer: ao homem-trabalhador exige-se performance similar à da máquina, com zero erro, zero reclamação, zero desconexão e zero desperdício. Uma deformação da natureza humana em prol de interesses neuróticos de um mercado que só pensa em acumular progressivamente. Talvez por isso aproximadamente 1/3 (um terço) da atual população economicamente ativa apresenta sintomas da “síndrome de *burnout*”, classificada na CID-11 como *estresse*

³⁰ “World Employment and Social Outlook 2021. Rápido crescimento da economia digital exige uma resposta política coerente”. Publicado em 23 de fevereiro de 2021. Fonte: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_773082/lang--pt/index.htm

³¹ FONSECA, Maíra Silva Marques da. *Teoria crítica do Direito do Trabalho: reflexões sobre os tempos de trabalho*. BH: Editora Dialética, 2021.

crônico no local de trabalho. O Brasil é um dos países com maior número deste esgotamento provocado pela pressão advinda do ambiente corporativo³².

A propósito, registre-se a importante aprovação da Lei do direito à Desconexão, em vigor a partir de janeiro de 2017, na França, para todas as empresas que tenham mais de 50 empregados. Desde então, os trabalhadores franceses estão legalmente desobrigados a responder mensagens eletrônicas de seus chefes após o horário de expediente, seja por *email* ou *whatsapp*. Que venha norma idêntica para os brasileiros, sobretudo em tempos que sobressaem o trabalho remoto com uso intenso da telemática. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho já caminha neste sentido ao declarar: “há o uso e há o abuso no envio de mensagens pela chefia fora do horário de trabalho”, assinalou o Ministro Alexandre Agra Belmonte, ao deferir indenização por dano moral ao trabalhador constantemente interrompido em seu período de desconexão³³.

Se de um lado há enorme contingente de desempregados e desalentados, de outro existe um imenso grupo de trabalhadores estressados pela premência de metas, performances e horas extras. Não por acaso, surgiu no campo jurídico o *dano existencial*, caracterizado pelo sensível prejuízo do empregado em relação ao seu projeto pessoal, diante de exigências permanentes e de excessivas convocações pelo empregador, a exemplo daqueles casos em que o trabalhador fica dez anos sem tirar férias. Muitas vezes, faz parte do sonho pessoal desse obreiro cursar uma faculdade ou pós-graduação, estudar música ou tocar bateria numa banda, jogar futebol, tênis, praticar artes marciais, pintar quadros de arte ou mesmo participar de atividades associativas, recreativas ou religiosas fora dos horários de expediente. Também há planos de viagens ou de visitas aos amigos nos fins de semana. Logo, cada vez que este sujeito for tolhido em um desses desejos de vida, a sua frustração estará sujeita à uma reparação judicial³⁴, conforme vêm julgando os Tribunais do Trabalho:

Caracteriza-se o dano existencial quando o empregador impõe um volume excessivo de trabalho ao empregado, impossibilitando-o de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoal, nos termos dos artigos 6º e 226 da Constituição Federal. O trabalho extraordinário

³² A pesquisa foi realizada em 2019 pela *International Stress Management Association* (Isma-BR).

³³ Processo em Recurso de Revista n. 0377-55.2017.5.03.0186, julgado em 17 de outubro de 2018 pela 3ª. Turma do TST.

³⁴ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho*. 5ª. edição. SP: LTr, 2014, pág. 179. Registre-se que o precedente mais importante desse tema ocorreu em 1998 quando a Corte Interamericana de Direitos Humanos reconheceu tratar-se de uma lesão à pessoa, “considerando su vocación, aptitudes, circunstancias, potencialidades y aspiraciones, que le permiten fijarse razonablemente determinadas expectativas y acceder a ellas”.

rio habitual, muito além dos limites legais, impõe ao empregado o sacrifício do desfrute de sua própria existência e, em última análise, despoja-o do direito à liberdade e à dignidade humana.³⁵

Esta pressão por resultado é uma artimanha da ideologia neoliberal, conforme descreveu o cronista Luís Fernando Veríssimo, quando da reunião dos sete de ouro (G7) para tratar do custo social da nova ordem econômica. Nesta ocasião, os países mais ricos do planeta chegaram a uma conclusão surpreendente sobre como combater o desemprego:

Deve-se continuar enfatizando e receitando aos pobres austeridade fiscal sobre qualquer política de desenvolvimento e pedindo ao trabalhador que coopere, trocando a proteção social que tem pela possibilidade de mais empregos. Algo como 'continuar batendo no supercílio que já está sangrando'. Chama-se isso não de crueldade ou chantagem, mas de *flexibilização do mercado de trabalho*. Podia se chamar de Maria Helena, não faria diferença - o neoliberalismo triunfante conquistou o direito de pôr os rótulos que quiser nos seus bíceps. Quem chama a volta ao capitalismo do século dezenove de modernidade e consegue vendê-la merece o privilégio³⁶.

Não se ignore que só existe Direito do Trabalho dentro do regime capitalista, sendo ele o instrumento normativo adequado a reproduzir este tipo de relação de produção e extração de mais-valia, conforme observa o jurista espanhol Palomeque, não sem antes constatar que as mesmas condições, que demandaram a interferência protetiva do Estado, permanecem no atual contexto laboral³⁷. Essa função reguladora do mercado está sempre presente neste embate de poder capital/trabalho. Ou seja, tal constatação é válida para fundamentar a permanência da lei tutelar ao empregado, que continua vulnerável e hipossuficiente, mas também para os neoliberais defenderem a ideia da flexibilização como medida moderna de regulação, crescimento econômico e (suposta) redução do desemprego, daí, inclusive, as periódicas *reformas da legislação trabalhista* ocorridas nas últimas décadas aqui e no velho continente. Na Alemanha, conhecida como

³⁵ (TRT 9ª R.; RO 28161-2012-028-09-00-6; Segunda Turma; Rel.ª Des.ª Ana Carolina Zaina; DEJT 11/10/2013)

³⁶ VERÍSSIMO, Luiz Fernando. *Os braços de Mike Tyson*. Jornal do Brasil. Coluna Opinião, setembro, 1996.

³⁷ PALOMEQUE Lopez, Manuel Carlos. *Derecho del trabajo e ideologia: médio siglo de formacioni-deológica del Derecho español del trabajo*. 4ª. Ed. Madri: Editorial Tecnos, 1989, pág. 20.

Plano Hartz³⁸ (iniciada em 2003); em Portugal³⁹ (em janeiro de 2012); na Espanha⁴⁰ (decreto assinado em 2012); e na França⁴¹ (em vigor a partir de agosto de 2016). O discurso é sempre o mesmo: é preciso reduzir o custo da mão de obra para que as empresas possam contratar mais. Ocorre que em todos os casos os índices de oferta de emprego ficaram aquém do esperado, reforçando a conclusão de que a redução do desemprego se combate com o aquecimento da economia e não com a desregulamentação do trabalho.

O Brasil segue a mesma pauta de flexibilização, seja perante a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (que, por exemplo, validou a jornada 12 x 36 e a terceirização em qualquer atividade da empresa), seja pelas sucessivas medidas legislativas que afetaram os contratos de trabalho⁴². Iniciadas no Governo do presidente Fernando Henrique Cardoso (final da década de 1990)⁴³, a Refor-

³⁸ Alterou as regras do seguro-desemprego (reduzido de 24 para 12 parcelas mensais), facilitou a contratação de empregos de curta duração (menor custo), e flexibilizou a compensação de horário.

³⁹ Incidiu na redução do período de férias e dos dias dos feriados anuais, além de alterar o tratamento do labor aos sábados, antes computado no saldo dos dias de DSR, agora representando apenas o direito a simples acréscimo de remuneração.

⁴⁰ Com destaque para a redução de encargos para as empresas que contratarem um primeiro empregado com idade inferior a 30 anos.

⁴¹ Basicamente prestigia o negociado sobre o legislado, flexibiliza as jornadas com a possibilidade de maiores elastecimentos e compensação, além de permitir e facilitar a rescisão de contratos em caso de prejuízos devidamente comprovados das empresas por pelo menos três trimestres seguidos.

⁴² Neste sentido a ADI 5994 reconheceu válida a adoção da jornada 12 x 36, mesmo que em acordo individual sem a participação do sindicato (julgada em junho de 2023), e a ADPF 324 flexibilizou (e deformou) o instituto da terceirização para admitir inclusive em atividades essenciais da empresa (julgada em agosto de 2018).

⁴³ São elas as principais: 1) Lei 9.601/98 - flexibilizou o acordo de compensação de jornada que passou a ter um banco de horas, além de introduzir o contrato por prazo determinado sem qualquer vinculação a fatos de índole transitória, alargando as hipóteses taxativas da lei (art. 443, § 2º. da CLT). Esta nova espécie de contratação a prazo diminuiu de uma só vez a alíquota do FGTS, de 8% passa para 2%, e pela metade as contribuições sociais (Sesi, Sesc, Senai, Senac, Sebrae etc.); 2) Lei 8.949/94 e 9.608/98 - incidentes, respectivamente, sobre o serviço prestado em cooperativa e trabalho voluntário, afirmando que nenhum deles enseja o reconhecimento de vínculo empregatício. Abre-se uma porta para a contratação fraudulenta de mão-de-obra permanente; 3) Medida Provisória n. 1709/98 - introduziu o art. 58-A na CLT, admitindo a contratação a *tempo parcial* com o pagamento de salário proporcional à jornada. Também abriu a possibilidade de o empregado em tempo integral optar pelo novo regime com a correspondente diminuição do valor do salário; 4) Medida Provisória n. 1779/99 - introduziu o art. 476-A da CLT criando uma modalidade de suspensão contratual com diminuição de salário e ausência de recolhimento do FGTS e INSS no seu período de vigência. A medida autorizou o uso do FAT (fundo de amparo ao trabalhador) para viabilizar a suspensão de interesse do empregador; 5) Lei 9958/00 - implementou as Comissões de Conciliação Prévia que dificultam o livre acesso do empregado à Justiça do Trabalho e ainda possibilitam acordos extrajudiciais com eficácia liberatória geral; 6) Lei 10.243/01 - alterou o § 2º. do art. 458 da CLT, ampliando o número de utilidades concedidas em troca do trabalho, deixando de ser consideradas salário *in natura*; 7) Lei 10.820/03 - relativizou o arcabouço protetivo do salário em prol da segurança das operações econômicas, trazendo nova

ma Trabalhista ampla veio com a Lei 13.467, no governo Temer, em novembro de 2017. Dessa vez, ao invés de alterações pontuais o legislador exagerou na dose, modificando mais de uma centena de dispositivos. Mencionem-se aqui as principais alterações da Consolidação das Leis Trabalhistas⁴⁴:

- Fim das horas *in itinere*, mesmo sendo o local de trabalho de difícil acesso e não servido de transporte regular público⁴⁵;
- Terceirização ampla, inclusive sobre a atividade fim e essencial da empresa⁴⁶;
- Exigência de horas extras habituais sem o condão de descaracterizar o regime de compensação de jornada⁴⁷;
- Dispensa de pagamento de horas extras para o teletrabalhador que presta serviço por produção ou tarefa⁴⁸;
- Restrição ao direito de postular equiparação salarial entre colegas com igual função⁴⁹;
- Prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que para reduzir históricos direitos legais⁵⁰;
- Redução das hipóteses de concessão da Justiça Gratuita⁵¹;

Mais do que simples alterações, esta Reforma traduz sensível precarização das relações de trabalho, e desta vez nem mesmo os empresários a viram como estímulo para novas contratações, conforme revelou pesquisa realizada com as empresas de São Paulo:

exceção aos princípios da intangibilidade (art. 462, da CLT) e impenhorabilidade do salário (art. 649, IV, do CPC).

⁴⁴ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 6ª. Ed.; São Paulo: Editora LTr, 2017, pág. 728.

⁴⁵ (art. 58, § 2º)

⁴⁶ (alteração da Lei 6019/74 e ADPF 324, STF)

⁴⁷ (art. 59-C, parágrafo único, CLT)

⁴⁸ (art. 62, III) - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa. Conforme posterior redação dada pela Lei nº 14.442, de 2022.

⁴⁹ (art. 461 e §§s, CLT)

⁵⁰ (art. 611-A, CLT e Tema 1046 do STF)

⁵¹ (art. 790, § 3º e 4º, CLT)

Para 70% das empresas de SP, Reforma Trabalhista não é grande incentivo a contratações e investimentos. Pesquisa da Fiesp mostra que apenas 22,2% dos empresários paulistas acreditam que a Reforma incentiva muito a ampliar os investimentos e as contratações de empregados.⁵²

Observa-se que a flexibilização das normas trabalhistas implica emprego *precarizado* não apenas de um reduto restrito, marginal ou esporádico, mas invade toda a zona do emprego estável ou permanente⁵³.

3.1. O MODELO *MCJOB* DOS RESTAURANTES *FAST FOOD*

Digno de nota é o modelo de trabalho dos empregados de baixa renda que prestam serviços para a franquia mundial *McDonald's*. Refiro-me ao “McJob”, expressão recorrente nos EUA e na Inglaterra ao se reportar aos trabalhadores desta e de outras redes de restaurante *fast-food*: Subway, Starbucks, Burger King, Pizza Hut etc.⁵⁴. Na maioria das vezes, são trabalhadores jovens em seus primeiros empregos, que se submetem a tarefas extenuantes e intensas em troca de uma remuneração reduzida e com pouca perspectiva de ascensão funcional. Trabalham em pé, em ritmo acelerado, sem descanso ou intervalo adequado para idas ao banheiro, e com a presença de um supervisor que fiscaliza a execução do trabalho. Em razão da força comercial de sua marca corporativa, boa parte destes humildes empregados sente orgulho de vestir o uniforme com a logomarca da empresa multinacional. Na maioria das vezes, são contratos precários e transitórios, com jornadas flexíveis que atendem exclusivamente ao interesse do empregador, conforme já invalidou o Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo:

McDONALD'S. Ilegalidade. A engenhosa `jornada móvel e variável' não pode ser convalidada porque sujeita ao inteiro alvedrio de uma das partes - *in casu*, o empregador. Com efeito, não há benefício para o trabalhador que vê sua vida transformada num autêntico caos, sem saber quanto

⁵² Matéria publicada na InfoMoney com Bloomberg, em 28 de abril de 2017. Disponível em: <http://www.infomoney.com.br/carreira/clt/noticia/6402750/para-das-empresas-reforma-trabalhista-nao-grande-incentivo-contratacoes-investimentos>. Acesso em 20 de fevereiro de 2023.

⁵³ REDINHA, Maria Regina Gomes. *A relação laboral fragmentada*. Coimbra: Coimbra Editora, 1995. Pág. 71.

⁵⁴ “Um em cada 10 americanos já foi empregado da empresa. (...) Celebidades como Sharon Stone, Shania Twain, Jay Leno e Pink trabalharam no McDonald's antes de se tornarem famosas. Jeff Bezos, fundador da Amazon, também teve uma passagem pela chapa da rede”. Disponível em: <http://www.sixsoft.com.br/blog/a-origem-das-marcas-mcdonalds/>. Registre-se que o termo “McJob” foi incorporado ao Dicionário Oxford em 1986. Acesso em 20 de fevereiro de 2023.

tempo de trabalho lhe será exigido, mantendo-se à disposição e quiçá, aos caprichos do empregador⁵⁵.

Nesta modalidade de trabalho há um treinamento prévio em que se estimula não apenas o aprendizado dos procedimentos, mas também o emocional dos jovens subalternos. Exemplo disso é o chamado “funcionário do mês”, título atribuído àquele que se destaca no cumprimento das diretivas da empresa, cuja imagem é exposta na parede do restaurante. Quem nunca viu a esquisita foto nestes estabelecimentos do McDonald’s? De forma sarcástica, alguns americanos chamam de *hamburger-flipping job* este trabalho (de “virar hambúrguer”) de meio período, baixa qualidade e salário reduzido, geralmente realizado por imigrantes e *part-timers*⁵⁶.

Mas nada que esteja ruim não possa piorar. Refiro-me à substituição deste trabalho de chapeiro pela máquina. Desde 2018 já existe o *Flippy*, robô que lança e retira hambúrgueres da chapa por meio de: “olhos térmicos” que monitoram o processo de cozimento; um braço com ponta de espátula; e um sistema IA que mapeia a grelha e avisa o momento de os cozinheiros humanos colocarem o queijo. Assim, se de um lado o investimento com inovações tecnológicas deve ser bem acolhido, de outro é preciso estar atento para que não seja pretexto para menosprezar o trabalho humano. A população cresceu, as máquinas substituíram as vagas de emprego, deixando muitos trabalhadores fora do mercado. Os que ficaram são exigidos à exaustão. Esgotados e cientes da facilidade legal de serem substituídos a qualquer momento, acabam se conformando com a exploração, pois pior do que trabalhar demais é estar na condição de desempregado. Eis aí um dos maiores problemas sociais do país e do mundo capitalista.

Diante disso, o legislador não deve titubear em alinhar o mercado à proteção do trabalhador diante da automação, conforme o fez quando vedou o abastecimento de combustíveis por meio de bombas *self-service*. Esta medida legal não só se preocupou com a saúde dos clientes em relação ao contato com inflamáveis nocivos, como protegeu o emprego dos frentistas⁵⁷. Em suma, os extremos

⁵⁵ TRT-2a. Região, RO: 00025070920115020311 SP 00025070920115020311 A28, Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros, 4ª Turma, DEJT: 11/10/2013

⁵⁶ DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho. Fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. 2ª. ed. Brasília: UnB, 1999, pág. 70. Registre-se que a aludida matéria da despedida em massa foi veiculada no *Newsweek*, em encarte especial sobre Desemprego, editada por Vittorio Zucconi, em 1/08/1993.

⁵⁷ Trata-se da Lei 9956/00. Lamenta-se que até agora apenas os postos de gasolina tenham sido atingidos pela proteção do mercado de trabalho em face da automação. Outros ramos como, por exemplo, o bancário, deveria ter legislação equivalente. Há que ser bem-vinda a regulamentação da Constituição na parte que protege o trabalhador da automação. Refiro-me ao art. 7º., XXVII, da Constituição Federal de 1988, que aguarda mais de três décadas a sua regulação por força de lei.

devem ser evitados: nem uma legislação trabalhista que desestime por completo a onerosa contratação formal, tampouco uma liberdade de mercado que pretenda tudo (inclusive a permanência histórica da exploração humana).

No final de 2022, a Espanha revogou a sua Reforma Trabalhista que precarizava o trabalho para, desta vez, coibir abusos de trabalho temporário, intermitente e terceirizações, além de estimular as negociações coletivas⁵⁸. Em igual direção, o Congresso do Chile aprovou, em abril de 2023, projeto de lei para reduzir gradualmente a semana de trabalho de 45 para 40 horas. Também cabe sublinhar que empresas de Portugal, Irlanda, Espanha e Bélgica vêm experimentando com sucesso a *semana de 4 dias*. Em pesquisa divulgada em fevereiro de 2023, a ONG *4 Day Week Global* apresentou resultados positivos de um projeto piloto no Reino Unido, envolvendo 61 empresas que somam cerca de 2,9 mil empregados. Dentre as vantagens, foi mencionado um ligeiro aumento do faturamento; redução do número de funcionários pedindo demissão; aumento da satisfação dos trabalhadores. No ano anterior, a mesma ONG desenvolveu um teste com 33 empresas em vários países – principalmente EUA e Irlanda – com resultados similares:

O número de horas trabalhadas caiu, em média, de 40,8 para 34,8 horas semanais. E os trabalhadores ficaram bastante satisfeitos com a nova rotina: de zero a 10, atribuíram nota 9,1, em média, à nova forma de organizar o trabalho⁵⁹.

Por outro lado, dentro deste eterno pêndulo avanço/retrocesso, hoje já se fala do modo de produção *bezosista*, assim chamado porque retrata a gestão de Jeff Bezos nos galpões de entrega e distribuição de encomendas da *Amazon*.

4. O BEZOSISMO DA AMAZON COMO NOVO PARADIGMA DE TRABALHO

O método Bezos se destaca no que diz respeito à forma de controlar o trabalho de seus funcionários, que atuam na área de *e-commerce* da empresa Amazon,

⁵⁸ Trata-se do Real Decreto-Lei 32/2021, de 28 de dezembro, aprovado em 3 de fevereiro de 2022, sobre medidas urgentes de reforma trabalhista, garantia da estabilidade do emprego e transformação do mercado de trabalho. Mais conhecido como Reforma Trabalhista de 2022, este decreto-lei modificou a Lei do Estatuto dos Trabalhadores na Espanha.

⁵⁹ “Semana de 4 dias: o que experiências mostram sobre futuro do trabalho”. André Shalders. Role, De Madri para a BBC News Brasil. Matéria publicada em 27 fevereiro 2023. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/crgz4ny3k9xo>. Acesso em 20 de fevereiro de 2023.

considerada a 2ª maior empregadora dos EUA, seguida apenas do *Walmart*⁶⁰. Neste método se vê uma mistura de *fordismo* (grandes armazéns com linhas de montagem), *toyotismo* (produção sob medida e com metas diárias), *uberismo* (controle por algoritmo e competição entre colegas) e algumas sensíveis inovações trazidas pelo seu CEO, Jeff Bezos. A principal delas diz respeito ao acelerado ritmo de trabalho, em que o próprio trabalhador se impõe a executar, na medida em que há uma competitividade velada e insidiosa entre os colegas de trabalho.

Funciona assim: diariamente, os trabalhadores são pressionados a alcançarem, no mínimo, a “taxa de 25%” da produtividade geral daquela unidade de produção, cuja métrica se dá pela média de desempenho agregado de todos os colegas, em tempo real. Assim, o sistema informatizado colhe a performance dos funcionários, medindo o tempo em que cada um leva para identificar itens, retirá-los das prateleiras e aloca-los em caixas para o despacho. A partir do compasso frenético de cada um, estabelece-se uma média geral. Tudo por meio de rastreadores de produtos, sensores de depósito, e medidores de desempenho (GPS portátil e pistolas de *scanners*), que registram a velocidade de todos os atos praticados e alimentam o sistema de aferição de resultado útil. Nesta perspectiva de absoluto controle e vigilância, os próprios empregados se veem impelidos a suprimir suas pausas, distração ou qualquer conversa paralela, via WhatsApp ou entre colegas.

Sublinhe-se, nesta esteira, o chamado “efeito Hawthorne” relativo à mudança de comportamento verificada sempre que o indivíduo tem ciência de estar sendo observado. No trabalho, isso representa um aumento, ainda que temporário, na produtividade do funcionário vigiado⁶¹. No caso dos galpões da Amazon, o que se vê são os trabalhadores hipermonitorados por algoritmo, esmerando-se além de seus limites físicos e psicológicos, dentro de uma jornada média de 10 horas, com meia hora de almoço, dois intervalos de 15 minutos, em quatro dias por semana.

⁶⁰ A empresa Amazon de Jeff Bezos conta com aproximadamente 1,5 milhão de funcionários, conforme dados da Reuters de 2023.

⁶¹ Conforme matéria do portal italiano: living economy advisors. Guide Finanziare. *Cos'è l'effetto Hawthorne?* Fonte: <https://it.livingeconomyadvisors.com/1461-what-is-the-hawthorne-effect> . Acesso em 6 de julho de 2023. Na matéria consta que o termo “efeito Hawthorne” foi cunhado pelo pesquisador Henry A. Landsberger em 1958, quando conduzia uma análise de experimentos anteriores realizados nas décadas de 20 e 30. Ele nomeou o efeito que descobriu após a *Hawthorne Works Electric Company*, em Hawthorne, Illinois, onde o primeiro experimento ocorreu. A concessionária de energia elétrica patrocinou um estudo com seus trabalhadores para aferir a eficiência/produtividade aumentaria após a troca da iluminação. Durante o estudo, a produtividade dos funcionários aumentou, tanto quando a iluminação foi aumentada quanto quando foi diminuída. No entanto, a produtividade diminuiu ao final do estudo.

Conforme estudo sindical realizado pela *UNI Global Union*, cada trabalhador acessa o sistema por meio de um dispositivo específico, que viabiliza o monitoramento de sua produtividade, a exemplo dos leitores de código de barras que enviam dados para o software *Associate Development and Performance Tracker* (ADAPT). Este aplicativo identifica a rapidez com que as tarefas são executadas, além de rastrear os tempos de não-tarefa (*ToT* ou “*Time off Task*”), indicando o exato horário em que o trabalhador se desconecta para o almoço ou idas ao banheiro. O subalterno que ultrapassar determinado limite de *ToT* estará sujeito a multas e, se for terceirizado ou temporário, correrá o risco de não ter seu contrato renovado⁶². Aliás, decisões rápidas são marcas deste modelo automatizado.

Além de todo este aparato tecnológico de controle, duas vezes por dia aparece o gerente de depósito para uma breve reunião, em pé, relatando o último levantamento da métrica. Neste momento, os trabalhadores mais lentos são tacitamente alertados a reagir para não caírem na lista dos “caras sólidos”⁶³, assim chamados aqueles que estão dentro da “*taxa mais baixa de 25%*”, sujeitos à advertência e ameaças de desligamento. Não por coincidência que a empresa fornece gratuitamente café (como estimulante) e aspirina (como analgésico).

O editor de tecnologia do *Wall Street Journal*, Christopher Mims, foi quem batizou este modelo de bezosismo (“*bezosism*”), quando de sua obra publicada em 2021, sob o sugestivo nome: “*Arriving Today: From Factory to Front Door*”, em tradução livre “Chegando hoje: da fábrica à porta da frente”. Nela, Mims faz uma investigação reluzente sobre as novas condições e regras do *e-commerce*, transporte e gerenciamento da cadeia de suprimentos no varejo. Ao final, conclui que o bezosismo é uma “mistura de vigilância, medição, truques psicológicos, metas, incentivos, slogans”, além de uma atitude agressiva de Jeff Bezos, que faz uso de uma “variedade de tecnologias inteligentes e outras patenteadas por ele próprio”⁶⁴.

⁶² “*Amazon, o trabalho ditado pelo algoritmo: é pior do que o esperado*”. Por Bárbara Calderini, Publicado em 25 de outubro de 2021 no Portal italiano: Agenda digitale. Fonte: www.agendadigitale.eu/cultura-digitale/bezosismo-il-lavoro-gestito-dallalgoritmo-limpatto-su-diritti-e-dignita-dei-lavoratori/. Acesso em 5 de julho de 2023. A aludida UNI Global Union é uma federação que agrega mais de 900 sindicatos do setor de serviços de 140 países ao redor do mundo.

⁶³ John Rossman, ex-gerente da Amazon, publicou o livro: “*The Amazon Way*”, John Rossman, explicando que este termo (“cara sólido”) se refere aos trabalhadores prestes a serem dispensados diante da baixa performance.

⁶⁴ “*The Way Amazon Uses Tech to Squeeze Performance Out of Workers Deserves Its Own Name: Bezosism*”. Por Christopher Mims. Publicado no “*The Wall Street Journal*”, em 11 de setembro de 2021. Fonte: <https://www.wsj.com/articles/the-way-amazon-uses-tech-to-squeeze-performance-out-of-workers-deserves-its-own-name-bezosism-11631332821?mod=djemalertNEWS>. Acesso: 5/7/2023.

Duas das entrevistas coletadas pelo jornalista Mims se destacam: uma com o jovem Tyler Hamilton, de 22 anos, que trabalhou no centro de atendimento da Amazon em Shakopee, Minnesota, e a outra com o senhor Austin Morreale, um arrumador de 50 anos, que trabalhou por 6 semanas na Amazon, centro de atendimento LGA9, em Edison, NJ, tendo lá ficado até desenvolver síndrome do túnel do carpo. Nestes dois depoimentos há revelações interessantes e significativas, aqui separadas:

- *“Eram 10 horas de trabalho enfadonho e entorpecente, ficando praticamente na mesma posição durante todo o turno” (Morreale)*

- *“no final do turno, eu estava encharcado de suor e com dores como não sentia desde que jogava futebol competitivo.” (Morreale)*

- *“Se há pessoas que pegam atalhos, se há pessoas que tomam toneladas de café e toneladas de bebidas energéticas para ir mais rápido, isso aumenta a taxa acumulada... Ou seja, se você quiser se manter na média, terá que economizar e tomar café e bebidas energéticas a cada intervalo.” (Hamilton)*

- *“o café sai de graça das máquinas” (Hamilton)*

Na atenta observação de Cardoso e Neffa, há, neste novo paradigma, um ritmo alucinante de trabalho, com prazos curtos, forte repetição, cadências elevadas, progressiva produtividade e eficiente controle. Com a ajuda das NTDIC (novas tecnologias digitais de comunicação e informação) e o uso cada vez maior da IA, Big Data e algoritmos, as empresas passam a ter maior controle, mesmo que à distância, sobre todo o processo produtivo. Além disso, há um rompimento sensível das fronteiras espaciais e temporais, com a possibilidade de redução de custos e aumento da precarização do trabalho. Como resultado deste cenário, crescem e se diversificam as formas de sofrimento e doenças laborais, além da continuidade das lesões (LER/DORT): fadiga generalizada, estresse, ansiedade, angústia, depressão, medo, esgotamento profissional (Síndrome do pânico e de Burnout), alcoolismo, problemas cardíacos, dentre outros, completam os sociólogos⁶⁵.

Jeff Bezos, já preocupado com as críticas que vêm recebendo, antecipou-se a rebatê-las em carta aos acionistas. Nela sustenta que a Amazon faz uso de algoritmos sofisticados para rotacionar funcionários a fim de “reduzir movimentos repetitivos e ajudá-los na proteção dos riscos de distúrbios músculo-esqueléticos”. De modo mais direto, Bezos completa sua réplica: “Lendo algumas no-

⁶⁵ CARDOSO, Ana Claudia Moreira. NEFFA, Júlio César. *Mudanças nos tempos de trabalho como determinantes do processo saúde-doença*. In: ROSSO, S. D.; CARDOSO, A.C.M.; CALVETE, C.S., KREIN, J. D. (Org.). O futuro é a redução da jornada de trabalho. Porto Alegre: CirKula, 2022. p. 376.

tícias, você pode pensar que nossos funcionários são almas desesperadas, às vezes tratados como robôs, (mas) estas não são análises precisas, (pois) nossos funcionários são pessoas sofisticadas e atenciosas, que podem escolher onde trabalhar”. Aliás, “quando pesquisamos nossos funcionários, 94% dizem que recomendariam a Amazon a um amigo como um lugar para trabalhar”. Sim, “eles podem fazer pausas informais durante seus turnos, pegar água, usar o banheiro ou falar com um gerente, tudo sem afetar seu desempenho”, completa o CEO da Amazon⁶⁶. De nossa parte, lamenta-se ver Bezos esquecendo de esclarecer um detalhe: a forte pressão por produtividade que exsurge do sistema algorítmico como um todo.

Por tal motivo, neste modelo fatigante há intensa rotatividade de mão de obra, o que não chega a ser um problema para a Amazon, que quase nada investe em treinamento, além de instalar seus armazéns, estrategicamente, próximos de regiões carentes em que sobram desempregados prontos para suprir suas renovadas vagas de emprego. Em matéria publicada na revista Exame, consta que a sede da Amazon, em Seattle, determinou a um recrutador colocar panfletos de “procurar-se trabalhador” em escolas secundárias, bancos de alimentos e abrigos para moradores de rua. O agenciador achou a ordem desesperada, mas estava ciente da dificuldade de achar pessoas dispostas a trabalhar para a Amazon, a exemplo de um candidato que, ao saber que a remuneração inicial era de US\$ 18,25 por hora, disse que com tal valor sequer conseguiria pagar o aluguel⁶⁷.

A Amazon vem investindo pesado em sua frota de unidades robóticas, em que robôs móveis autônomos transportam mercadorias nos centros de atendimento da empresa. Com nomes heroicos, como *Hércules* (que combina força e velocidade), *Pegasus* (classifica as encomendas por código postal ou via de entrega) e *Xanthus* (classifica e realiza outras tarefas mais delicadas). Além destes há também o famoso braço amarelo, *Sparrow*, o primeiro robô da Amazon capaz de detectar, selecionar e manipular produtos de maneira individual nos armazéns da empresa, deixando-os em caixas na frente dos humanos. Com o uso de inteligência artificial e visão computacional, o novo robô consegue lidar

⁶⁶ “Amazon, o trabalho ditado pelo algoritmo: é pior do que o esperado”. Por Bárbara Calderini, Publicado em 25 de outubro de 2021 no Portal italiano: Agenda digitale. Fonte: www.agendadigitale.eu/cultura-digitale/bezosismo-il-lavoro-gestito-dallalgoritmo-limpatto-su-diritti-e-dignita-dei-lavoratori/. Acesso em 5 de julho de 2023.

⁶⁷ “A estratégia da Amazon para contornar a falta de gente disposta a trabalhar nos galpões da empresa. Num cenário de escassez generalizada de mão de obra nos Estados Unidos, a varejista global aposta em tecnologia para continuar crescendo apesar da falta de braços”. Revista Exame. Por Matt Day, da Bloomberg Businessweek, publicado em 23 de dezembro de 2022. Fonte: <https://exame.com/negocios/a-estrategia-da-amazon-para-contornar-a-falta-de-gente-disposta-a-trabalhar-nos-galpoes-da-empresa/>. Acesso em 31 de julho de 2023.

com 65% dos itens guardados no depósito (livros, garrafas etc.). Além destes, há também o *Robin* e o *Cardinal*, que classificam pacotes juntos com o *Proteus* que levanta e move carrinhos com até 360 quilos, de modo autônomo. Tudo para reduzir as taxas de lesões e rotatividade em seus armazéns, diz Tye Brady, tecnólogo-chefe da *Amazon Global Robotic*, ocultando que tal automação vem reduzindo o número de empregos⁶⁸.

Em suma, as máquinas operam ao lado de trabalhadores hipervigiados e em ritmo alucinado. O fato de seus contratos não serem duradouros e de competirem entre si traz outra vantagem para o empregador, qual seja o esvaziamento de qualquer espírito coletivo ou de organização sindical. Vale dizer: a comparação e a competição entre trabalhadores compõem uma estratégia que promove a individualização, desfavorece a união e mina qualquer relação de pertencimento⁶⁹.

Como bem observa Cássio Casagrande, a pregação de que a revolução tecnológica veio para libertar o trabalhador é, pois, uma falácia ideológica. Assim, o velho e bom Direito do Trabalho, com sua proteção contra o despotismo fabril e a nova tirania algorítmica, “nunca foi tão necessário e urgente”⁷⁰. Pena que a legislação trabalhista é sempre estigmatizada como um diploma legal anacrônico e obstrutor de empregos; uma algazarra falsa e persuasivo da classe dominante, conforme veremos a seguir.

5. ERA UMA VEZ UM PATINHO FEIO CHAMADO LEI TRABALHISTA

Mitos e falácias foram criados pela mídia e por boa parcela dos economistas em relação à CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) de 1943, em vigor até hoje. O primeiro deles é que ela foi inspirada na *Carta Del Lavoro* do regime fascista italiano. Não é verdade, pois apenas um único artigo da nossa legislação foi

⁶⁸ “Conheça o novo robô da Amazon, capaz de realizar algo inédito nos armazéns. O anúncio do Sparrow, novo robô da Amazon equipado com inteligência artificial, foi ofuscado pelas demissões que ocorreram em novembro”. Por Laysa Ventura, editado por Nick Ellis em 03/12/2022. Olhar Digital. Fonte: <https://olhardigital.com.br/2022/12/03/reviews/conheca-o-novo-robo-da-amazon-capaz-de-realizar-algo-inedito-nos-armazens/>. Acesso em 31 de julho de 2023.

⁶⁹ VIANA, Márcio Túlio. *O direito, a química e a realidade sindical*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, p. 49-51, jan/jun. 1999, pág. 50. LEME, Ana Carolina R. P. *De vidas e vínculos: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação no Brasil*. SP: LTr, 2023, pág. 193. DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2005, pág. 42.

⁷⁰ CASAGRANDE, Cássio. “Bezosismo = taylorismo + fordismo + toyotismo. Amazon, símbolo da revolução tecnológica, desenvolveu sistema de controle total dos empregados”. Portal do Jota, Coluna: “O mundo fora dos autos”, publicado em 01/11/2021. Fonte: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/bezosismo-amazon-taylorismo-fordismo-toyotismo-01112021>. Acesso em 5 de julho de 2023.

copiado da referida Carta de Mussolini, qual seja a que autorizava o nascimento de entidades representativas através de Registro Sindical, emitido conforme a conveniência do governo. Este dispositivo solitário já restou revogado na década de 1980, assim como mais da metade de seus 921 enunciados. Aliás, do total de dispositivos somente 625 se referiam aos direitos trabalhistas propriamente ditos (os demais regulam o processo do trabalho), sendo que deste número apenas 255 não sofreram alteração ou revogação⁷¹.

Também não se pode dizer que a CLT foi um “presente” do governo populista de Getúlio Vargas, pois, na verdade, o Brasil foi um dos últimos países democráticos a ter legislação social, nomeadamente após o fenômeno da *constitucionalização dos direitos trabalhistas*, iniciado pela Constituição do México, de 1917, e pela Constituição alemã de Weimar, em 1919, além da própria criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nesse mesmo ano. Ademais, importa lembrar que na época da edição da CLT tivemos inúmeros movimentos paredistas e de pressão por parte dos operários, que clamavam por uma regulamentação do trabalho. E aqui reside outro mito, qual seja o de que “a lei trabalhista só protege o trabalhador”. Mais uma inverdade.

É sabido que quando o empregador cumpre a legislação social, ela se volta a favor dele próprio, sobretudo porque regula e apazigua o modo capitalista e a legitimação do lucro. Imagine se não houvesse a segurança jurídica da norma trabalhista? Seria o caos para a classe patronal, pois teríamos greves permanentes e reivindicações constantes na busca de um rol de direitos regulados. Com efeito, a CLT só se torna inimiga de quem a descumpra (assertiva, aliás, que também vale para as demais legislações)⁷². Nesta mesma toada, cabe refutar outro sofisma, qual seja a de que a legislação trabalhista brasileira é completamente diferente da dos demais países. Observa-se que a ala capitalista insiste em declarar que somos uma espécie de “patinho feio”, sendo o Brasil o único

⁷¹ Mais sobre o tema, consultar: CASAGRANDE, Cássio. “Associar a CLT ao fascismo é uma mistificação da História. Afirmativa revela ignorância sobre origens do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo”. Publicado no Portal Jota, em 6 de agosto de 2018. Fonte: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/associar-a-clt-ao-fascismo-e-uma-mistificacao-da-historia-06082018>. “Acha a CLT ultrapassada? Veja quantas mudanças já foram feitas em 74 anos”. Por Marcus Lopes. Portal do UOL, Economia, publicado em 28 de maio de 2017. Fonte: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/05/28/acha-a-clt-ultrapassada-veja-quantas-alteracoes-ela-ja-sofreu-em-74-anos.htm>. Acesso em 2 de agosto de 2023.

⁷² Cabe sublinhar, ainda, outra falácia repetida a pretexto da aprovação da Reforma Trabalhista. Os desavisados congressistas diziam que a nossa CLT se encontrava defasada, por se tratar de um diploma legal surgido em 1943. Ocorre que dos 921 artigos originais, apenas 188 mantinham-se em vigor. Todos o restante já tinha sido modificado por sucessivas alterações legislativas. Agora, com a Reforma Trabalhista de 2017, este número se alargou, pois mais de uma centena deles foi alterado no sentido de esvaziar a proteção do trabalhador.

país com legislação trabalhista protetiva. Isto também não é verdade, pois a CLT é muito parecida com as demais legislações sociais de Portugal, Espanha, Itália, Alemanha, Argentina, Uruguai, dentre outras.

A verdade é que virou mania falar mal da Lei e da Justiça do Trabalho pátrias. Quando do evento *Brazil Forum*, realizado em Londres em 2017, o Ministro Luís Roberto Barroso afirmou: “Temos que trabalhar com fatos e não com escolhas ideológicas prévias. O Brasil, sozinho, tem 98% das ações trabalhistas do mundo”. Desculpe ministro, mas a sua declaração constitui um factóide. Diante de sua alargada cultura e história acadêmica, reputo que essa equivocada afirmação fora induzida por *fake news*.

A propósito, quem melhor a desmascarou foi o professor de Direito Comparado, Doutor pelo IUPERJ, Cássio Casagrande, em sugestivo artigo: “*Brasil, campeão de ações trabalhistas. Como se constrói uma falácia*”, publicado no portal Jota. Com proficiência e erudição, este Procurador do Ministério Público do Trabalho bem rechaça a equivocada afirmação do ministro de que nos EUA só há 75 mil ações trabalhistas. O erro teve início em uma publicação um tanto tendenciosa do sociólogo neoliberal, José Pastore, que apurou tão somente dados da Justiça Federal norte-americana, “esquecendo” que naquele país as reclamações trabalhistas são julgadas de forma concorrente pela Justiça Estadual de cada região. Considerando esta real competência acumulada, o número de ações trabalhistas nos EUA passa de 1,7 milhão (e não dos parcos 75 mil declarados por José Pastore e repetido pelo ministro Barroso). Ademais, cabe sublinhar, que nos EUA é forte e abrangente o uso da Ação Coletiva (*Class Actions*). Só no famoso Caso *Boeing (versus JF Illinois)* tivemos 190 mil litigantes⁷³. Estas falácias deferidas contra a legislação e a justiça trabalhista me fazem lembrar da célebre frase de Joseph Goebbels: “uma mentira repetida mil vezes torna-se verdade”. Detalhe: Goebbels era o ministro da propaganda do governo nazista de Adolf Hitler.

No Brasil já faz tempo que existe sim alta taxa de disputas judiciais, mas não na proporção declarada pela mídia. Enquanto na Alemanha os litigantes representam 1,4% da População Economicamente Ativa (PEA), no Brasil alcança 3,4% da PEA. Contudo, esta litigiosidade não é só da área trabalhista, mas também no campo do direito do consumidor, na esfera tributária, criminal e de família. Credito este alto grau de judicialização à cultura da “falta de diálogo” das partes interessadas, sobretudo entre patrão e empregado. Muitas vezes, ao

⁷³ Fonte: <https://www.jota.info/artigos/brasil-campeao-de-aco-es-trabalhistas-25062017>. Artigo publicado em 25 de junho de 2017.

questionar o cabimento de algum direito que entende desprezado, o trabalhador ouve do próprio empregador: “*Não está satisfeito? Então vá procurar seus direitos na Justiça do Trabalho*”. E ele vai.

Nunca é demais realçar que as formas mais flexíveis de contratação, a exemplo da terceirização, teletrabalho, contratos intermitentes, estágios e autônomos podem até reduzir o contingente de desempregados, contudo criam número absurdo de ocupações precarizadas, com salários aviltantes e contratos de curtíssima duração. Veja-se, por exemplo, a cilada do *trabalho intermitente*, trazido pela Reforma Trabalhista de 2017, que se dá pela contratação de um trabalhador para prestar serviços esporádicos ou sazonais, em que se alternam períodos de atividade e inatividade. Ocorre que, apesar de registrado em Carteira de Trabalho (CTPS), inclusive para efeitos estatísticos de governo (Caged)⁷⁴, este trabalhador pode ser que nunca seja convocado e por consequência nenhum salário receba. Logo, a vantagem maior é do empregador que passa a ter um banco de empregados à sua disposição para poder convocar apenas quando de suas necessidades pontuais, a exemplo do serviço de garçom em uma casa de eventos. Assim, uma vez aceita a oferta, a parte que descumprir deverá pagar à outra multa de 50% da remuneração que seria devida pela convocação⁷⁵. Ou seja, além de formalizar o “bico do *free lancer*”, a lei criou um mecanismo que penaliza eventuais desistências de última hora por parte do trabalhador.

Lamentamos dizer que, geralmente, o empresário não é um sujeito que prioriza empregabilidade, pois o seu foco não é a função social, mas o lucro do empreendimento. Por sua vez, a marca do capitalismo nunca foi a solidariedade, mas a *acumulação* e a *competitividade*; um jogo em que sempre prevalecem os interesses dos mais fortes economicamente. Nesta esteira cabe lembrar do comentário de Leonardo Boff:

A lógica interna desse sistema, entretanto, é ser acumulador de bens e serviços, e por isso criador de grandes desigualdades e injustiças, explorador

⁷⁴ Segundo dados do Cadastro Nacional de Empregados e Desempregados, o conhecido CAGED, em 2021 foram realizadas mais de 22 mil contratações nesta modalidade intermitente e aproximadamente 15,3 mil desligamentos, implicando um saldo de quase 7 mil empregos. Na verdade, esse número é apenas uma “bolha estatística”, vez que não se trata de atividades plena e necessariamente remunerada.

⁷⁵ Assim prevê o art. 452-A, § 4º, da CLT: “Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo”.

ou dispensador da força de trabalho e predador da natureza. *Ele é apenas competitivo e nada cooperativo*⁷⁶.

A título de ilustração, veja que nos últimos anos nunca se viu tanto lucro das instituições financeiras e das *big techs* (Apple, Amazon, Alphabet, Microsoft e Meta), mas, ainda assim, tais corporações insistem em sucessivas despedidas em massa. Tudo em nome de uma reengenharia ou reestruturação produtiva, sobretudo pela alegação do incremento da máquina em substituição ao trabalho humano. Certa vez, a maior empresa americana de produtos de limpeza e cosméticos, a *Procter & Gamble*, anunciou que 13 mil funcionários no mundo seriam despedidos e 30 fábricas fechadas, como *medida preventiva*. Indignado, o sociólogo Domênico de Masi observou em tom irônico: a solução somente se dará quando esta empresa se der conta de que “não sobrarão mais ninguém com dinheiro suficiente para comprar as fraldas e os cotonetes que elas produzem”⁷⁷.

Outra notícia emblemática se deu em relação ao empresário espanhol, Amâncio Ortega, detentor de uma das maiores fortunas do mundo, proprietário de uma rede com milhares de lojas em quase uma centena de países. Diz a manchete da Revista Exame⁷⁸: “Zara pagará R\$ 5 mi por descumprir acordo sobre trabalho escravo”. Ora, como pode uma corporação tão rentável negligenciar direitos sociais tão mezinhas, e explorar de forma tão injusta trabalhadores da sua linha de produção? Em outubro de 2021, uma outra investigação da Polícia Civil do Ceará concluiu que uma de suas lojas cometia atos ilícitos de discriminação, ao acionar um alerta cada vez que um cliente negro e com padrão de roupa simples adentrava no estabelecimento⁷⁹.

⁷⁶ BOFF, Leonardo. *Fundamentalismo: a globalização e o futuro da humanidade*. Rio de Janeiro: Sextante, 2002, pág. 38.

⁷⁷ DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho. Fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. 2ª. ed. Brasília: UnB, 1999, págs. 73 e 74. Registre-se que a aludida matéria da despedida em massa foi veiculada na *Newsweek*, em encarte especial sobre Desemprego, editada por Vittorio Zucconi, em 1/08/1993.

⁷⁸ Matéria publicada em 01/06/2017. Por Tatiana Vaz. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/negocios/zara-pagara-r-5-mi-por-descumprir-acordo-sobre-trabalho-escravo/> Da matéria constatou que em 2011, depois de trabalhadores que produziam roupas para a marca terem sido resgatados de condições consideradas degradantes, a Zara firmou com o Ministério Público do Trabalho de São Paulo um TAC (Termo de Ajuste de Conduta) e descumpriu, o que gerou a penalização.

⁷⁹ “Zara criou código para ‘alertar’ entrada de negros em loja, diz polícia”. Carlos Madeiro. Colaboração para o UOL, em Maceió. Publicado em 20/10/2021. Disponível em: noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2021/10/20/ce-zara-criou-codigo-para-alertar-entrada-de-negros-em-loja-diz-policia.htm?cmpid=copiaecola&cmpid=copiaecola. Acesso em 22 de fevereiro de 2023.

Infelizmente, tenho percebido, dentro da minha área de atuação profissional, que muitas vezes a sanha lucrativa do empresário ignora até mesmo a dignidade da pessoa humana, sendo recorrente no ambiente do trabalho os casos de assédio sexual e moral; humilhações; deboches; dispensas injuriosas; ameaças pelo descumprimento de metas; patrulhamento ideológico e tantos outros abusos no exercício da direção do empreendimento ou mesmo fora dele.

Não se pode impulsionar a concentração de renda nas mãos de uma minoria, conforme vem acontecendo neste global modelo de mercado total. Ao contrário, é preciso compreender que todos que contribuem para o resultado devem participar dos lucros e resultados, conforme sinalizou a Constituição Federal⁸⁰. Dito de outro jeito: é preciso conscientizarmos que não resolveremos nossos problemas sem também resolvermos o problema dos outros.

Aqui peço licença para compartilhar uma história pessoal. No nosso escritório de advocacia, de tempos em tempos, temos meses de alta arrecadação, o que gera uma alegria a todos os advogados registrados e envolvidos na partilha dos lucros. Certa vez, percebi que a nossa alegria contrastava com a indiferença da Dona Lucia, a humilde funcionária que, com tanto esmero, servia-nos cafezinho há quase duas décadas. Os sócios concluíram, então, que não era justo deixá-la de fora na divisão dos bons resultados. Foi então que decidimos estender o programa de participação nos lucros a todos os empregados, sem distinção. Confesso que ver a alegria da Dona Lucia no compartilhamento do resultado positivo criou, no ambiente de trabalho, uma atmosfera fraterna, justa e solidária. Este, pois, deve ser nosso anseio: que *todos* compartilhem do êxito do empreendimento.

Em direção oposta, lastima-se que quase todas medidas que flexibilizam as formas de contratação e remuneração acabam por agravar o quadro de exploração do capital sobre o trabalho. Se de um lado é preciso reduzir os tributos sobre a folha de pagamento, de outro, urge manter a legislação que assegura dignidade e pleno emprego. Não se ignore que uma Economia saudável requer prosperidade para todos e não apenas para uma parcela ínfima de privilegiados. Desempregar a massa de trabalhadores ou empobrecê-la (com condições precárias e proventos reduzidos) afeta a Economia como um todo. Em igual toada, o festejado jurista uruguaio, Américo Plá Rodriguez, foi certeiro ao observar que o princípio de proteção não constitui obstáculo às mudanças exigidas pe-

⁸⁰ Neste sentido o art. 7º, XI, da Constituição Federal de 1988.

los tempos, pois a “sua própria maleabilidade lhe permite manter a substância mesmo que tudo o mais se mude”⁸¹.

Nesta esteira, estou convencido de que o melhor modelo é aquele que traduz o tripé da sustentabilidade, conjugando desenvolvimento social, ambiental e econômico, a exemplo do que seguem as empresas oriundas de países como a Suécia e a Noruega. Por outro lado, conforme observa Sachs, o desenvolvimento sustentável é incompatível com o jogo irrestrito das forças neoliberais de mercado. Sim, pois elas são “por demais míopes para transcender os curtos prazos e cegos para quaisquer considerações que não sejam lucros e a eficiência Smithiana de alocação de recursos”⁸².

5.1. O PAPEL DA OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem papel importante para fincar padrões mínimos e direitos universais de proteção ao trabalho decente, visando, sobretudo, o combate à exploração e ao *dumping* social. Não se ignore, pois, que as declarações e as resoluções das Organizações Internacionais exercem grande influência na conformação das normas jurídicas, especialmente pela interação com o costume internacional e, também, com os princípios gerais do direito, observa Gunther⁸³.

Não por coincidência, em sua 95ª Conferência Mundial de 2006, a OIT publicou a Recomendação n. 198 para que os Estados-membros adotassem uma política nacional destinada a adaptar a legislação, com a finalidade de garantir proteção efetiva aos trabalhadores. Em junho de 2015, a Conferência Internacional do Trabalho (CIT), aprovou outra Recomendação, a de n. 204, relativa à transição da economia informal para formal. Em 2017, a Recomendação sobre

⁸¹ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução: Wagner Giglio. 3. ed. 2000, 2. tir. 2002. p. 82. Registre-se que a 1. ed. foi escrita em 1978, pág. 82

⁸² SACHS, Ignacy. *Caminhos para o desenvolvimento sustentável*. Organização de Paula Yone Stroh. Rio de Janeiro: Garamond, 2002, p. 55. Sublinhe-se que os termos sustentabilidade e desenvolvimento sustentável, embora distintos, direcionam-se para um único significado, eis que complementares entre si. Assim, observa Carvalho, pode-se afirmar que “a sustentabilidade se relaciona com o fim, enquanto o desenvolvimento sustentável liga-se com o meio”. CARVALHO, Sonia Aparecida de. *Direitos Humanos, Desenvolvimento Sustentável e Sustentabilidade*. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, 2015. Fonte: https://www.academia.edu/101815390/Direitos_Humanos_Developolvimento_Sustentavel_e_Sustentabilidade. Acesso em 17 de julho de 2023.

⁸³ GUNTHER, Luiz Eduardo. *Resoluções e Declarações da OIT: natureza e efeitos*. Tese de Doutorado em Direito. Curitiba: Biblioteca da Universidade Federal do Paraná, 2002, pág. 332. Fonte: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/75664/D%20-%20T%20-%20LUIZ%20EDUARDO%20GUNTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 2 de julho de 2023.

Emprego e Trabalho Decente para a Paz e a Resiliência, n. 215, apelou para a aplicação de uma perspectiva de gênero em todas as atividades de elaboração, execução, monitoramento e avaliação da resposta à crise. Em 2019, a Declaração do Centenário do Futuro do Trabalho reafirmou que o estabelecimento e a promoção das Normas Internacionais do Trabalho são de fundamental importância para a OIT, inclusive para mitigar os impactos da vivenciada crise sanitária oriunda da pandemia de COVID-19.

A regulação do trabalho em plataformas digitais é tema de atenção de diversos países, a exemplo da Califórnia, que aprovou em novembro de 2020, a “*App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative*”, conhecida como Proposition 22, regulando a relação entre motoristas, entregadores de aplicativos e plataformas. Na Espanha, em maio de 2021, foi aprovado o Real Decreto-ley 9/2021, conhecido como Ley Rider, que estabeleceu requisitos para a presunção de vínculo empregatício e direito à informação do gerenciamento por algoritmo. Em Portugal, no final de 2022, a Comissão do Trabalho, Segurança Social e Inclusão aprovou proposta que resultou na criação do art. 12-A do Código do Trabalho com presunção de laboralidade a relação que contiver alguns indícios concretos. No Brasil, este assunto é objeto de mais de uma centena de projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional⁸⁴. Já passou da hora de regular estas novas modalidades de trabalho.

Recentemente, após a divulgação do relatório Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo - Tendências 2023, o diretor do escritório da OIT para o Brasil, Vinícius Pinheiro, declarou: “Um dos maiores desafios do mercado de trabalho brasileiro continua sendo a formalização das 39 milhões de pessoas – 39,1% da população ocupada – que estão na economia informal, sem direitos trabalhistas”⁸⁵.

⁸⁴ Sobre o tema consultar: *Debates conceituais e regulatórios sobre o futuro do trabalho em plataformas digitais* [recurso digital] / Organização: Ana Paula Camelo et al. São Paulo: FGV Direito SP, 2022. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/32018/ebook2_gig-economy_cepi-fgv.pdf?sequence=1. Acesso em 20 de fevereiro de 2023.

⁸⁵ In: “*Perspectivas sociais e do emprego no mundo: Tendências 2023. O Relatório WESO Trends da OIT e o comportamento recente do mercado de trabalho no Brasil*. Notícias. Publicado em 16 de janeiro de 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_865530/lang-pt/index.htm. Ver também: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_745248.pdf. Acesso em 18/2/2023. O nome original do aludido relatório é World Employment and Social Outlook: Trends 2023 (Weso Trends)

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após todas as Reformas legislativas, as mudanças estratégicas no modo de produção e o fortalecimento da ideologia neoliberal que incute desejos e valores impróprios da realidade da classe trabalhadora, o que se vê é uma captura de sua subjetividade para acreditar que é bom estar fora da proteção da CLT. Nesta esteira, a própria Justiça do Trabalho se vê em um processo de desconstrução, a qual passa a representar uma faceta menos relevante e com papel secundário, sobretudo, observa Marques Filho, por movimentos paulatinos, porém contínuos, por partes dos Poderes Executivo, Legislativo e do próprio Judiciário, que concorre para a redução de sua importância. Nas lentes de Cavalcanti, isso ocorre porque os seus integrantes estão imersos na ideologia dominante: como ser social, a magistratura não vive isolada dos dogmas, das crenças, “mas são aparelhos ideológicos do Estado que serve à estabilização do *status quo*”⁸⁶.

Há pouco fizemos uma provocação de que a legislação trabalhista é **estigmatizada, sendo** tratada como uma espécie de “patinho feio”, sobretudo pela ideologia neoliberal, boa parcela da mídia e de ministros do Supremo Tribunal Federal. Todos eles insistem no intento de esvaziar o poder da Justiça do Trabalho⁸⁷. E assim o fazem ao enaltecer a *livre iniciativa*, como fundamento da nossa Carta Republicana. Desprezam, contudo, que ao lado deste valor econômico, o inciso IV do primeiro artigo da Constituição fala justamente dos “valores sociais do trabalho”. Assim, no atento e correto comentário do meu xará, José Afonso da Silva, a iniciativa privada é um princípio básico do capitalismo, mas, “embora capitalista, a ordem econômica dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado”⁸⁸. Logo, esta clivagem não se justifica, sendo correto o equilíbrio entre o capital e o trabalho humano, conforme se propõe o Direito do Trabalho mundo afora.

No célebre conto do dinamarquês, Hans Christian Andersen, escrito em 1843, um certo patinho feio sempre foi estigmatizado por sua diferente apa-

⁸⁶ MARQUES FILHO, Lourival Barão. *Litigantes em fuga: o ocaso da Justiça do Trabalho? Como as novas tecnologias e a reforma trabalhista impactam a litigiosidade trabalhista*. São Paulo: Dialética, 2022, pág. 247. CAVALCANTI, Tiago Muniz. *Sub-humanos: o capitalismo e a metamorfose da escravidão*. São Paulo: Boitempo, 2021, pág. 226.

⁸⁷ Na nossa opinião, a maioria da atual composição do STF é refratária à essência tutelar do Direito do Trabalho, conforme depreende de inúmeros julgados, a exemplo da ADC 58 que pôs fim aos juros moratórios e apequenou o crédito trabalhista, e de tantas Reclamações que afastaram a competência material da Justiça do Trabalho para apreciar relações de trabalho, em flagrante violação ao art. 114 da Constituição e ao Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma, próprio do microsistema trabalhista.

⁸⁸ SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 38 ed. SP: Saraiva, 2015, pág. 720.

rência em relação aos seus irmãos de criação. Somente mais tarde, ao descobrir que sua verdadeira identidade não era a de um pato, mas de um lindo cisne, igual àqueles que avistava em um lago, o velho palmípedes renasce ao perceber que era tão ou mais belo do que os demais. Que assim seja o destino do Direito laboral e da Justiça do Trabalho, quando perceberem que é justamente a sua peculiaridade que lhe faz distinta e proeminente. Que os operadores do Direito, os trabalhadores e a sociedade como um todo possam despertar desta letargia, que renega e abjura a importância dos Direitos Sociais, neles incluídos os trabalhistas. A propósito, Sêneca, em uma de suas Cartas a Lucílio, nos alerta:

“Quem tem o sono leve, mesmo quando descansa tem a visão das coisas e a consciência de estar dormindo; um sono muito profundo, porém, entorpece tão profundamente o espírito que o faz perder o conhecimento de si próprio.”

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho. Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 7a. ed., SP: Cortez, 2000.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

AOKI, Masahiko. *Information, incentives, and bargaining in the Japanese economy*. Cambridge: University Press, 1988.

BARIA, Paulo. *Uber e relação de emprego em tempos de pós-verdade*. Suplemento Trabalhista LTr, 074/17. São Paulo: 2017, ano 53, pág. 389.

BOFF, Leonardo. *Fundamentalismo: a globalização e o futuro da humanidade*. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. NEFFA, Júlio César. *Mudanças nos tempos de trabalho como determinantes do processo saúde-doença*. In: ROSSO, S. D.; CARDOSO, A.C.M.; CALVETE, C.S., KREIN, J. D. (Org.). *O futuro é a redução da jornada de trabalho*. Porto Alegre: CirKula, 2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX*. In: Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. Coord: Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Junior. São Paulo: LTr, 2017, pág. 141.

CARVALHO, Sonia Aparecida de. *Direitos Humanos, Desenvolvimento Sustentável e Sustentabilidade*. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSMI, 2015. Fonte: https://www.academia.edu/101815390/Direitos_Humanos_Developolvimento_Sustentavel_e_Sustentabilidade. Acesso em 17 de julho de 2023.

CASAGRANDE, Cássio. *“Associar a CLT ao fascismo é uma mistificação da História. Afirmativa revela ignorância sobre origens do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo”*. Publicado no Portal Jota, em 6 de agosto de 2018. Fonte: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/associar-a-clt-ao-fascismo-e-uma-mistificacao-da-historia-06082018>. Acesso em 2 de agosto de 2023.

CASAGRANDE, Cássio. *“Bezosismo = taylorismo + fordismo + toyotismo. Amazon, símbolo da revolução tecnológica, desenvolveu sistema de controle total dos empregados”*. Portal do Jota, Coluna: “O mundo fora dos autos”, publicado em 01/11/2021. Fonte: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/bezosismo-amazon-taylorismo-fordismo-toyotismo-01112021>. Acesso em 5 de julho de 2023.

CASAGRANDE, Cássio. *A lição de Henry Ford: empregado não é colaborador, é empregado. Uma reflexão para quem quer negar o inafastável conflito de classe no Direito do Trabalho*. Publicado em 12/11/2018 no Portal JOTA. Disponível em: https://www.jota.info/?pagenome=paywall&redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/a-licao-de-henry-ford-empregado-nao-e-colaborador-e-empregado-12112018. Acesso em 20 de abril de 2023.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. Tradução: Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CAVALCANTI, Tiago Muniz. *Sub-humanos: o capitalismo e a metamorfose da escravidão*. São Paulo: Boitempo, 2021.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. 6ª. Ed.; São Paulo: Editora LTr, 2017.

DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho. Fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. 2ª. ed. Brasília: UnB, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2005.

DUTRA, Lincoln Zub. *O necessário resgate da nossa capacidade de indignação frente ao capitalismo*. In: DUTRA, Lincoln Zub. (Coord.) *Direito fundamental ao trabalho: o valor social do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2017.

FONSECA, Maíra Silva Marques da. *Teoria crítica do Direito do Trabalho: reflexões sobre os tempos de trabalho*. BH: Editora Dialética, 2021.

GEHRINGER, Max. *Plano de carreira não existe mais. A meritocracia está prevalecendo*. Publicado em 5 de outubro de 2017. Disponível em: <https://www.reachr.com.br/blog/max-gehringer-plano-de-carreira-nao-existe-mais-meritocracia-prevalece/>. Acesso em 20 de fevereiro de 2023.

GRAMSCI, Antonio. *Selections of prison's notebooks*. New York: International Publishers, 1971.

GUNTHER, Luiz Eduardo. *Resoluções e Declarações da OIT: natureza e efeitos*. Tese de Doutorado em Direito. Curitiba: Biblioteca da Universidade Federal do Paraná, 2002, pág. 332. Fonte: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/75664/D%20-%20T%20-%20LUIZ%20EDUARDO%20GUNTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Acesso em 2 de julho de 2023.

LEME, Ana Carolina R. P. *De vidas e vínculos: as lutas dos motoristas platformizados por reconhecimento, redistribuição e representação no Brasil*. SP: LTr, 2023.

MARQUES FILHO, Lourival Barão. *Litigantes em fuga: o ocaso da Justiça do Trabalho? Como as novas tecnologias e a reforma trabalhista impactam a litigiosidade trabalhista*. São Paulo: Dialética, 2022.

MELHADO, Reginaldo. *Judiciário mínimo e relações de trabalho*. Revista Gênese de Direito do Trabalho. n. 78, Junho/99. p. 880.

MELLO, Prudente José Silveira. *Globalização e reestruturação produtiva do fordismo ao toyotismo*. In: Globalização, Neoliberalismo e o mundo do trabalho. Curitiba, Edibej, 1998.

MIGUEL, Renata. *As reflexões de Robert Castel sobre os conceitos de “risco” e “vulnerabilidade social”*. Jornada Internacional de Políticas Públicas. São Luís: UFM, 2015. Disponível em: . Acessado em: 26/05/2017.

PALOMEQUE Lopez, Manuel Carlos. *“Derecho del trabajo e ideologia: mé-dio siglo de formacionideológica del Derecho español del trabajo*. 4ª. Ed. Madri: Editorial Tecnos, 1989.

REDINHA, Maria Regina Gomes. *A relação laboral fragmentada*. Coimbra: Coimbra Editora, 1995.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. Tradução: Wagner Giglio. 3. ed. 2000, 2. tir. 2002.

SACHS, Ignacy. *Caminhos para o desenvolvimento sustentável*. Organização de Paula Yone Stroh. Rio de Janeiro: Garamond, 2002.

SANTOS, Catarina Gomes. *A Uber e seus motoristas: mind the gap!; A Sentença do Employment Tribunal de Londres*. In: Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. Coord: Ana Carolina Reis Paes Leme; Bruno Alves Rodrigues; José Eduardo de Resende Chaves Júnior, São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *CLT Comentada*. 14^a. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 38 ed. SP: Saraiva, 2015.

SUPIOT, Alain. *La ouvernance par les nombres*. Paris: Fayard, 2015.

VERÍSSIMO, Luiz Fernando. *Os braços de Mike Tyson*. Jornal do Brasil. Coluna Opinião, setembro, 1996.

VIANA, Márcio Túlio. *O direito, a química e a realidade sindical*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3^a Região, Belo Horizonte, MG, p. 49-51, jan/jun. 1999, pág. 50.

Submissão: 04.outubro.2023

Aprovação: 06.outubro.2023