



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO PRIVADO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ERICK BRENER DE OLIVEIRA GOMES

**INDÚSTRIA 4.0: SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS E SUAS
REVERBERAÇÕES NO CONTEXTO SOCIAL E TRABALHISTA BRASILEIRO.**

FORTALEZA - CE

2022

ERICK BRENER DE OLIVEIRA GOMES

INDÚSTRIA 4.0: SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS E SUAS
REVERBERAÇÕES NO CONTEXTO SOCIAL E TRABALHISTA BRASILEIRO.

Monografia submetida à Coordenação do Curso de Graduação em Direito, da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a aquisição do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Regoberto Marques de Melo Júnior

FORTALEZA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- G613i Gomes, Erick Brener de Oliveira.
INDÚSTRIA 4.0 : SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS E SUAS REVERBERAÇÕES
NO CONTEXTO SOCIAL E TRABALHISTA BRASILEIRO. / Erick Brener de Oliveira Gomes. – 2022.
47 f. : il. color.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito,
Curso de Direito, Fortaleza, 2022.
Orientação: Prof. Dr. Regnoberto Marques de Melo Júnior.
1. Trabalhador. 2. Indústria 4.0. 3. Trabalho. 4. Tecnologia . 5. Função Social do Trabalho. I. Título.
CDD 340
-

ERICK BRENER DE OLIVEIRA GOMES

INDÚSTRIA 4.0: SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS E SUAS
REVERBERAÇÕES NO CONTEXTO SOCIAL E TRABALHISTA BRASILEIRO.

Monografia submetida à Coordenação do Curso de Graduação em Direito, da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a aquisição do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Regnoberto Marques de Melo Júnior (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior
Universidade Estadual do Ceará (UFC)

Prof. Doutorando. Matheus Casimiro Gomes Serafim
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A Deus.

Aos meus pais, meus irmãos e minha família.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus todo poderoso, por ter permitido que eu chegasse até aqui e me dado forças para buscar meus objetivos, durante todos os meus anos de estudos.

Aos meus pais, Erismildo Alves Gomes e Maria Aparecida de Oliveira Gomes e aos meus irmãos, Erika Victoria de Oliveira Gomes e Gilberto Silva, que sempre me incentivaram, sendo meu suporte, minha base nos momentos difíceis e me apoiando em cada passo do caminho.

A minha afilhada, Hellen Victoria, por ser momento de ternura e alegria no meu cotidiano e aos meus amigos de Faculdade, grupo “Mais que amigos, friends” e Rosita Ferreira que tornaram todo o percurso mais leve e alegre, com a partilha do saber jurídico.

A todos os professores que contribuíram para a minha formação, em especial a Dialla Susan, minha professora do ensino médio que marcou de maneira profunda.

Ao Prof. Dr. Regnoberto Marques de Melo Júnior, pelos valorosos ensinamentos, sugestões e por sua valorosa e excelente orientação. Aos professores participantes da banca examinadora Prof. Doutorando. Matheus Casimiro Gomes Serafim e Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior pelo tempo, pelas valiosas colaborações, sugestões e por serem professores tão marcantes na minha trajetória acadêmica.

A máquina está crescendo.

O homem foi programado por Deus para resolver problemas. Mas começou a criá-los em vez de resolvê-los. A máquina foi programada pelo homem para resolver os problemas que ele criou. Mas ela, a máquina, está começando também a criar problemas que desorientam e engolem o homem. A máquina continua crescendo. Está enorme. A ponto de que talvez o homem deixe de ser uma organização humana. E como perfeição de ser criado, só existirá a máquina. Deus criou um problema para si próprio. Ele terminará destruindo a máquina e recomeçando pela ignorância do homem diante da maçã. Ou o homem será um triste antepassado da máquina; melhor o mistério do Paraíso.

LISPECTOR, Clarice, in “Jornal do Brasil”, 4 de Março de 1970, [s.p.].

RESUMO

A revolução industrial, com todo seu advento, acabou por trazer ao mundo pós-iluminista diversas alterações a macro estrutura social, dinamizando a produção e agilizando seus processos produtivos, com o intuito de geração de capital e lucro, mesmo que para isso os trabalhadores fossem submetidos a longas jornadas e cansaço extremo. Ocorre que no decorrer dos séculos XIX e XX, com advento de constantes manifestações de cunho sócio-trabalhista, que objetivavam, sobretudo, alçar uma zona de equilíbrio entre os interesses sociais e individuais, essas questões começaram a ser combatidas pelo movimento organizado dos trabalhadores. Essa efervescência social levou os legisladores a incorporar as demandas das ruas aos projetos legislativos, enfatizando, assim, a importância desses movimentos no forjamento de Institutos e princípios legais. Na atualidade estamos a experimentar um novo modelo industrial, a chamada indústria 4.0, que consiste em massificar o uso de tecnologias, exigindo assim uma constante especialização dos obreiros. Frente a esse fator, objetiva-se trazer um panorama histórico do Direito Trabalhista, buscando compreender a importância das novas tecnologias no campo trabalhista e como elas se apresentam no desenvolvimento da história do trabalhismo, depreendendo se há evolução ou se as novas tecnologias acabaram por precarizar ainda mais a função social do trabalho na sociedade. As pesquisas hipotético-dedutiva e bibliográfica qualitativa são utilizadas como metodologias, por meio da análise de livros, artigos jurídicos, sites, documentos internacionais, legislação e jurisprudência. Dentre os resultados, pôde-se concluir que nem sempre o avanço tecnológico é benéfico, pois, se não operado pelas vias adequadas, acaba por reduzir a geração de empregos, ou a super-especialização, criando o reducionismo laboral ao substituir o homem pela máquina, gerando assim a categoria do subemprego ou do precariado.

Palavras-chave: trabalhador; indústria 4.0; trabalho; tecnologia; função social do trabalho.

ABSTRACT

The industrial revolution, with all its advent, ended up bringing to the post-enlightenment world several changes to the macro social structure, streamlining production and streamlining its production processes, with the aim of generating capital and profit, even if workers were subjected to this. to long journeys and extreme tiredness. It so happens that in the course of the 19th and 20th centuries, with the advent of constant manifestations of a social-laborist nature, which aimed, above all, to reach a zone of balance between social and individual interests, these issues began to be fought by the organized movement of workers. This social effervescence led legislators to incorporate the demands of the streets into legislative projects, thus emphasizing the importance of these movements in forging institutes and legal principles. We are currently experimenting with a new industrial model, the so-called industry 4.0, which consists of mass use of technologies, thus requiring constant specialization of workers. Faced with this factor, the objective is to bring a historical overview of Labor Law, seeking to understand the importance of new technologies in the labor field and how they present themselves in the development of the history of labor, inferring if there is evolution or if the new technologies ended up precarious. the social function of work in society. The hypothetical-deductive and qualitative bibliographic research are used as methodologies, through the analysis of books, legal articles, websites, international documents, legislation and jurisprudence. Among the results, it was possible to conclude that technological advancement is not always beneficial, because, if not operated by the appropriate means, it ends up reducing the generation of jobs, or over-specialization, creating labor reductionism by replacing man with machine. , thus generating the category of underemployment or the precariat.

Keywords: worker; industry 4.0; job; technology; social function of work.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
<i>DUDH</i>	<i>Declaração Universal sobre os Direitos Humanos</i>
IBIDEM	(Adv.latino) no mesmo lugar, na mesma obra
IoT	Internet of Things (Internet das Coisas)
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LGPD	Lei Geral de Proteção de Dados
OIT	Organização Internacional do Trabalho

FIGURAS

Figura 01 - Linha de produção antiga.....	31
Figura 02 - Linha de produção atual.....	31
Figura 03 - Avanço da indústria 4.0.....	33

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
2 A INDUSTRIALIZAÇÃO, O MODELO DE TRABALHO E SEU ARCABOUÇO JURÍDICO.....	16
2.1 A evolução dos sistemas econômicos.....	16
2.2. A Formação das legislações trabalhistas.....	19
2.3 A complexa formação socioeconômica brasileira.....	22
3 O TRABALHO NA ATUALIDADE E SUAS ADEQUAÇÕES À MODERNIDADE..	24
3.1 Modelos de produção industrial em massa.....	24
3.2 Relação de trabalho versus Relação de emprego.....	27
4 O NOVO MODELO DE TRABALHO, SUA IDEIA DE LIBERDADE E SUAS CONSEQUÊNCIAS.....	31
4.1 Indústria 4.0 no Brasil.....	32
4.2 Disparidades entre o modelo de trabalho tradicional e o atual: Uma mudança de perspectiva legal e social.....	35
4.3 O precariado e as maneiras de mitigar o impacto da revolução tecnológica sobre o capital humano.....	38
4.3.1 <i>Direito à desconexão.....</i>	<i>39</i>
4.3.2 <i>O necessário fortalecimento dos Sindicatos.....</i>	<i>41</i>
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	43
REFERÊNCIAS.....	45

1 INTRODUÇÃO

Desde a privatização dos meios de produção e a monetização da mão de obra, a partir do século XVIII, no período da grande revolução industrial, momento marcado pelo forte êxodo rural, no qual os indivíduos migraram rapidamente para as cidades, que não dispunham de qualquer estrutura, em busca de emprego e melhores condições de vida, o obreiro tem se reduzido a condições degradantes e extenuantes para conseguir se manter no mercado de trabalho.

Assim elucidaram Karl Marx e Friedrich Engels¹, *in verbis*:

A indústria moderna transformou a pequena oficina do antigo mestre da corporação patriarcal na grande fábrica do industrial capitalista. Massas de operários, amontoadas na fábrica, são organizadas militarmente. Como soldados da indústria, estão sob a vigilância de uma hierarquia completa de oficiais e suboficiais. Não são somente escravos da classe burguesa, do Estado burguês, mas também diariamente, a cada hora, escravos da máquina, do contramestre e, sobretudo, do dono da fábrica. E esse despotismo é tanto mais mesquinho, odioso e exasperador quanto maior é a franqueza com que proclama ter no lucro seu objetivo exclusivo.

O resultado desse boom não poderia ser outro senão um grave problema social, com os indivíduos desempregados e marginalizados em busca de um simples prato de comida. O ciclo vicioso que o acelerado crescimento populacional urbano desencadeou é interminável, pois as necessidades básicas de sobrevivência crescem junto com a população, que para supri-las aumenta a produção, às necessidades básicas crescem também até o ponto que não dá mais para aumentar a produção, faltam recursos materiais, terra, mão-de-obra, etc, mas as necessidades continuam aumentando.

O surgimento das máquinas foi um marco para a humanidade. Embora tenha auxiliado na satisfação e sobrevivência do homem com diversas invenções, desde aquela para o simples conforto, como elevadores e ventiladores, até as cruciais, como aparelhagem médica, trouxe consigo desemprego, já que substitui o trabalho de diversas pessoas, o desespero e desilusão, causados pelo desemprego e a impossibilidade de sobrevivência. o estresse e a exploração dos trabalhadores/operários, a ganância e o desejo insaciáveis por lucro, aumento desenfreado da produção em um período cada vez menor de tempo, acumulação de mercadorias, crises econômicas, dentre muitos outros.

¹ MARX, K.; ENGELS, F. Manifesto do Partido Comunista, 1848. Porto Alegre: L&PM, 2009. s. p.

Nesse sentido elucidaram Rodolfo Anderson Bueno de Aquino e Ana Paula Pinheiro Motta² ao explicar que a procura por emprego é inversamente proporcional ao número de cargos a serem ocupados, gerando, assim, um grave problema social, no qual os cidadãos são explorados e obrigados a trabalhar cada vez mais e a receber cada vez menos. Foi nesse cenário que a articulação social trabalhista levou a movimentos grevistas que lutavam por um ambiente de trabalho mais apropriado. Nesse cenário, a empresa, nos moldes capitalistas, surgiu com a finalidade de produzir e/ou fazer circular mercadorias e serviços, objetivando gerar lucro. Entretanto, pelos aspectos sócio-trabalhistas já ressaltados, passou a considerar os impactos e a sua função no contexto trabalhista.

No âmbito nacional, essas mudanças atingiram sua expressão máxima na Constituição Federal, promulgada em 1988, que consagrou os princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho humano, da busca do pleno emprego, da livre-iniciativa e da função social da propriedade. Ao elencar esses fundamentos, princípios e valores, a Constituição Federal determina ser dever do Estado proteger o trabalho enquanto fator basilar para a manutenção da ordem social e econômica, bem como para preservar e assegurar a dignidade de seus cidadãos, nos moldes da justiça social.

No contexto das revoluções a evolução tecnológica proporcionada pelo globalismo, tem nos direcionado a um novo modelo de trabalho e desenvolvimento industrial, a chamada quarta revolução industrial, ou simplesmente indústria 4.0, termo cunhado na feira de Hannover (Alemanha), tem o intuito de aperfeiçoar o ambiente industrial, em uma estratégia do Governo alemão para implantar uma indústria com alta carga tecnológica, para desenvolver um país líder no fornecimento de soluções avançadas.

Nesse ínterim, essa indústria acaba por dispensar o emprego de mão de obra em larga escala em detrimento de uma única máquina que pode realizar o serviço que demandaria o trabalho de inúmeros trabalhadores, levando os trabalhadores a se submeterem aos subempregos, visto que a ausência de políticas públicas para reintroduzi-los nesse ambiente de trabalho altamente tecnológico, tem por consequência, a exigência de capacitação, diminuição da quantidade de empregos, dentre outros fatores.

Assim, busca-se analisar os impactos da modernização sobre as relações empregatícias, destacando seus impactos nocivos, se não operada pela via adequada, gerando o crescimento do desemprego e o sujeitamento ao subemprego. Para isso, utiliza-se as pesquisas hipotético-dedutiva e bibliográfica qualitativa como metodologia, por meio da

² AQUINO, Rodolfo Anderson Bueno; MOTTA, Ana Paula Pinheiro. A Função Social Da Empresa Como Forma De Valorização Da Dignidade Da Pessoa Humana. 2015. p. 2.

análise de livros, artigos jurídicos, sites, documentos internacionais e legislação, que versam sobre a indústria 4.0 e seus impactos no ambiente laboral, trazendo todo o processo de formação do uso massivo de novas tecnologias e suas implicações.

Nesse sentido, por meio de três capítulos, pretender-se-á estudar a temática da seguinte forma: O primeiro capítulo, “A industrialização, o modelo de trabalho e seu arcabouço jurídico”, objetiva situar o leitor quanto à evolução histórica e legislativa das relações trabalhistas,

O segundo capítulo, “O trabalho na atualidade e suas adequações à modernidade”, compreenderá uma análise quanto ao contexto de formação do trabalho moderno, nos séculos XX e XXI, e sua formação para um ideia de futuro e progresso quanto ao uso massivo de tecnologias no ambiente de trabalho hodierno, por meio do estudo dos “Modelos de produção industrial em massa” e da diferenciação do que configura “Relação de trabalho” e “Relação de emprego”.

Por fim, o terceiro capítulo, “O novo modelo de trabalho, sua ideia de liberdade e suas consequências”, compreenderá uma análise acerca das consequências do novo modelo de trabalho, fruto do avanço tecnológico oriundo da quarta revolução industrial - Indústria 4.0 -, com o uso massivo de IoT, por meio de estudo do que é a “Indústria 4.0 no Brasil”, visando compreender as “Disparidades entre o modelo de trabalho tradicional e o atual: Uma mudança de perspectiva legal e social” e como mitigar os impactos desse novo modelo de trabalho em todo o ciclo social, buscando trazer à baila a importância do trabalho e do trabalhador para esse novo momento vivido e demonstrando que o obreiro deve ocupar papel de protagonismo e não de ser passivo no processo.

2 A INDUSTRIALIZAÇÃO, O MODELO DE TRABALHO E SEU ARCABOUÇO JURÍDICO.

A compreensão contemporânea acerca dos fundamentos e do funcionamento das relações comerciais e trabalhistas tem sua matriz na Antiguidade, na aurora do intercâmbio comercial. Muitos autores entendem que esse momento de surgimento do comércio é a expressão máxima do quão intimamente está ligado ao desenvolvimento da própria humanidade. Assim preceitua Lorena Sales Silveira³:

Dependendo da época analisada, vários foram os Impérios que conheceram o seu ápice e declínio através da forma como lidavam com sua economia historicamente, ou seja, a atividade de empresa sempre foi de fundamental importância no enriquecimento daquele que se propunha a desenvolver uma atividade empresarial e, conseqüentemente, do Estado.

Desse modo, compreender o desenvolvimento dessas relações é vital para a compreensão do surgimento do modelo empresarial vigente e da preocupação com a classe trabalhadora, principalmente em um mundo dominado pelo sistema capitalista. Para isso, é necessário observar as três fases que antecederam o capitalismo contemporâneo e que ensejaram seu surgimento e consolidação, a saber: o feudalismo; o mercantilismo; e o capitalismo.

2.1 A evolução dos sistemas econômicos.

Nessa perspectiva, foi na Idade Média, período dominado pelo Sistema Feudalista, que a evidente relação desigual existente entre os homens, que estavam divididos entre dominantes e dominados, senhores feudais e servos ou nobreza, guerreiros e trabalhadores, encontrou nas promessas do dinheiro um terreno fértil entre as classes oprimidas, tanto nesse período, quanto nos dias atuais, uma vez que estas viam, no dinheiro, a possibilidade de mudar a situação a que foram forçadas desde a privatização da terra.

Assim, conforme preceitua Le Goff⁴, houve intenso desenvolvimento comercial que perdurou entre os séculos XI ao século XVII, a chamada revolução comercial, que foi de suma importância para a formação do comércio e seus institutos e, paralelamente, o Estado começa a assumir um lugar mais central, com o surgimento dos Governos Absolutistas. É nesse cenário de renascimento do comércio europeu, que surgiu a necessidade de valorar as

³ SILVEIRA, L. S. O real sentido da função social da empresa e as limitações aplicadas ao seu exercício através da responsabilidade social. p. 03.

⁴ LE GOFF, Jacques. A Civilização do Ocidente Medieval. Bauru, SP: EDUSC, 2005, p. 11.

mercadorias, sendo o ouro e as pedras preciosas eficazes a essa necessidade, conforme alude Heloisa Werneck Mendes Guimarães⁵:

Com a expansão do comércio, os pequenos mercados semanais, que negociavam produtos agrícolas locais, foram substituídos por imensas feiras onde eram vendidas mercadorias de todo o mundo. O incremento comercial teve dois efeitos importantes: o crescimento das cidades e o surgimento de negociantes dedicados unicamente a transações financeiras. Introduziu-se o dinheiro como meio de intercâmbio.

Nessa mesma perspectiva, nota-se que o renascimento comercial europeu teve seu ápice nas cidades italianas com forte comércio marítimo, como Gênova, Veneza e Florença, possibilitando, assim, muito além do que o surgimento da classe dos mercadores, o surgimento dos negociantes, como os banqueiros, os cambistas e etcetera.

Nesse sentido, Heloisa Werneck Mendes Guimarães⁶ entende que, apesar do amplo desenvolvimento da comunidade comercial, com a crescente circulação do dinheiro e o incentivo dado pela presença do mercador à produção de excedentes para o mercado terem rompido a auto-suficiência da economia feudal, o declínio do feudalismo deveu-se à própria inviabilidade do seu sistema de produção para atender às crescentes necessidades da classe dos senhores feudais.

Como a renda do senhor era derivada unicamente da apropriação do tempo de trabalho excedente dos servos, só foi possível aumentá-la através de uma dilatação desse tempo. Como consequência, a alternativa que restou aos servos foi um padrão de vida abaixo dos níveis mínimos de subsistência ou trabalhar além dos limites de suas forças. O resultado final foi o desgaste da força de trabalho que alimentava o sistema e uma verdadeira deserção dos produtores, que abandonaram em massa as propriedades feudais. Assim, os senhores tiveram sua força enfraquecida pela perda de terras e servos, bem como pela importância adquirida pelas cidades.

Entre o feudalismo e o capitalismo situa-se o Mercantilismo ou Pré-capitalismo. Este período será tão fundamental para o Capitalismo como a criação do dinheiro foi na decadência do feudalismo. Nomeado pela primeira vez por Adam Smith⁷, 1776, esse sistema econômico de transição tem como uma de suas principais características a acumulação de moedas, que mais tarde viria a ser chamada de acumulação de capital. Desse modo, o dinheiro acumulado deixaria de ficar guardado e, conseqüentemente, sem render, para ser investido em

⁵ GUIMARÃES, Heloisa Werneck Mendes. Responsabilidade Social da Empresa: uma visão histórica de sua problemática. Revista de administração de empresas FGV. 1984. Vol 24. P. 212.

⁶ Idem, *ibid*, p. 212 e 213.

⁷ SMITH, Adam. Uma Investigação sobre a Natureza e as Causas da Riqueza das Nações. 1. Ed. Londres: William Strahan e Thomas Caldwell, 1776.

manufaturas, e mais tarde, indústrias, empresas, negócios de uma maneira geral, com o objetivo de multiplicar o dinheiro, isto é, ter lucro.

O surgimento de uma classe média ligada aos negócios foi também responsável por alterações na estrutura da sociedade. Os negócios exigiam um clima de ordem e segurança e por isso interessava a essa classe média nascente um poder central forte. Por outro lado, os soberanos tornaram-se conscientes de que a prosperidade do comércio e da indústria significava maior fluxo de dinheiro para os cofres reais.

Estabeleceu-se assim um acordo tácito entre a burguesia e a realeza: a burguesia colocava à disposição do Estado seus recursos financeiros e seu conhecimento sobre os negócios, enquanto o Estado, em contrapartida, lhe assegurava privilégios econômicos e sociais, bem como regulamentava uma rigorosa subordinação dos trabalhadores.

Nesse período de transição, o pré-capitalismo esbarra nos limites do feudalismo, confrontando o velho sistema e a maior instituição da Idade Média, a Igreja Católica. Destes confrontos surgem novas relações de trabalho (Trabalho assalariado) e produção (a terra já não é mais a única fonte de riqueza e produção de bens), com a ascensão dos mercadores (burgueses), a expansão marítima europeia, dentre outras.

Por conseguinte, essa Expansão Marítima Mercantil Europeia, também chamada de Grandes Navegações, muito acrescentaram, por conseguinte, ao mercantilismo e ao futuro Capitalismo, pois, ao buscarem novas rotas comerciais com Oriente, já que a rota original foi dominada pelas cidades italianas que cobravam pedágio pelo “trânsito por suas águas”.

Esse monopólio exercido pelas cidades italianas motivou os europeus a irem a mar aberto, e, conseqüentemente, encontrarem uma grande variedade de novos temperos e especiarias, bem como a América, com uma gama imensa de matérias-primas, e mão de obra para serem explorados, fatores essenciais a expansão e consolidação do nascente sistema capitalista.

Nessa linha, a partir do século XVIII tem-se início o período industrial, com um forte êxodo rural, no qual os indivíduos migraram rapidamente para as cidades, que não dispunham de qualquer estrutura, em busca de emprego e melhores condições de vida

Com grande efervescência social, esse movimento de industrialização rompeu sobremaneira com vários estigmas e estratos sociais, pois o que outrora era produzido em pequenas oficinas, passou a ser produzido de maneira mais rápida e devido a diminuição do uso de trabalho humano, os trabalhadores se transformaram em verdadeiros exércitos, que vendiam sua mão de obra a valores baixíssimos. Tal situação perpetuava a miséria do

operário, que precisava submeter-se a longas e insalubres jornadas de trabalho, enquanto alimentava a avidez pelo lucro.⁸

O surgimento das máquinas foi um marco nas mãos da humanidade. Embora tenha auxiliado na satisfação e sobrevivência do homem com diversas invenções, desde aquela para o simples conforto, como elevadores e ventiladores, até as cruciais, como aparelhagem médica, trouxe consigo desemprego, já que substituiu o trabalho de diversas pessoas, o desespero e desilusão, causados pelo desemprego e a impossibilidade de sobrevivência, poluição e degradação do meio ambiente, causados pela exploração inconsequente dos homens, o estresse e a exploração dos trabalhadores/operários, a ganância e o desejo insaciáveis por lucro dos capitalistas, aumento desenfreado da produção em um período cada vez menor de tempo.

Assim elucidam Rodolfo Anderson Bueno de Aquino e Ana Paula Pinheiro Motta⁹ ao explicar que a procura por emprego é inversamente proporcional ao número de cargos a serem ocupados, gerando, assim, um grave problema social, no qual os cidadãos são explorados e obrigados a trabalhar cada vez mais e a receber cada vez menos. Foi nesse cenário que a articulação social trabalhista levou a movimentos grevistas que lutavam por um ambiente de trabalho mais apropriado.

2.2. A Formação das legislações trabalhistas.

A Revolução técnico-científica, ou invenção das máquinas para auxiliar o trabalho humano, é apontada por Adam Smith¹⁰ como a 3ª circunstância responsável pelos efeitos da divisão do trabalho e é fruto dela, uma vez que a maquinaria sofreu um surto de invenções para atender e facilitar/auxiliar o trabalho humano.

Adam Smith explica e exemplifica o porquê da revolução das máquinas ser fruto da divisão em seu livro, *Investigação sobre a natureza e as causas da riqueza das nações*. Essa explicação e exemplificação podem ser vistos na seguinte citação:

Grande parte das máquinas utilizadas nas manufaturas em que o trabalho está mais subdividido constituiu originalmente invenções de operários comuns, os quais, com naturalidade, se preocuparam em concentrar sua atenção na procura de métodos para executar sua função com maior facilidade e rapidez, estando cada um deles

⁸ MARX, K.; ENGELS, F. *Manifesto do Partido Comunista*, 1848. Porto Alegre: L&PM, 2009.

⁹ AQUINO, Rodolfo Anderson Bueno; MOTTA, Ana Paula Pinheiro. *A Função Social Da Empresa Como Forma De Valorização Da Dignidade Da Pessoa Humana*. 2015. p. 2.

¹⁰ SMITH, Adam. *Investigação sobre a natureza e as causas da riqueza das nações*. São Paulo: Abril Cultura. 1979. P. 11.

empregado em alguma operação muito simples. Quem quer que esteja habituado a visitar tais manufaturas deve ter visto muitas vezes máquinas excelentes que eram invenção desses operários, a fim de facilitar e apressar a sua própria tarefa no trabalho. Nas primeiras bombas de incêndio um rapaz estava constantemente entretido em abrir e fechar alternadamente a comunicação existente entre a caldeira e o cilindro, conforme o pistão subia ou descia. Um desses rapazes, que gostava de brincar com seus companheiros, observou que, puxando com um barbante a partir da alavanca da válvula que abria essa comunicação com um outro componente da máquina, a válvula poderia abrir e fechar sem ajuda dele, deixando-o livre para divertir-se com seus colegas. Assim, um dos maiores aperfeiçoamentos introduzidos nessa máquina, desde que ela foi inventada, foi descoberto por um rapaz que queria poupar-se no próprio trabalho¹¹.

Em contrapartida, aduz Heloisa Werneck Mendes Guimarães¹² que as máquinas que deveriam tornar o trabalho humano mais fácil, se transformaram em verdadeiros "monstros sagrados", que submetiam os trabalhadores ao ritmo dos seus movimentos, sob rigorosa fiscalização, causando danos físicos à saúde dos mesmos por movimentos repetitivos e jornadas de trabalho exaustivas. Guimarães destaca, ainda, que os empresários da época aquiescem com a ideia de que podiam dispor dos trabalhadores, como se os mesmos fossem objetos de sua propriedade. Desse modo, se preocupavam mais com a manutenção das máquinas, que representavam grande custo, do que com os homens que as operam aos quais se pagavam valores irrisórios, quando, na contramão, os exploravam na máxima capacidade de sua força laboral¹³.

Nesse sentido já entendiam Karl Marx e Friedrich Engels¹⁴, no século XIX, ao apontarem que o crescente emprego de máquinas, bem como a divisão do trabalho, sabotava o trabalho do operário de seu caráter autônomo, descaracterizando-o. Nesse sentido, o obreiro passa a ser um simples apêndice da máquina, pois precisa executar as mais simples operações, de maneira maçante e fácil de aprender, a baixíssimo custo ao empresário. Esses valores irrisórios serviam para viver e perpetuar a existência do empregado. Os supracitados autores entendiam que o trabalho, como uma mercadoria à venda, deveria ser valorado de maneira igual ao custo de sua produção.

A partir de Marx e outros pensadores, se viu a importância do estado na proteção ao interesse da Classe Trabalhadora, era rotineiro no ambiente trabalhista europeu, tratar o trabalhador como mero objeto para satisfação do lucro, com essa perspectiva mais crítica se trouxe o trabalhador ao centro do processo e não apenas mero instrumento de lucro, mas

¹¹ Idem, *ibid*, p. 11.

¹² GUIMARÃES, Heloisa Werneck Mendes. Responsabilidade Social da Empresa: uma visão histórica de sua problemática. Revista de administração de empresas FGV. 1984. Vol 24. P. 212 e 213.

¹³ Idem, *ibid*, p. 213 e 214.

¹⁴ MARX, K.; ENGELS, F. Manifesto do Partido Comunista, 1848. Porto Alegre: L&PM, 2009.

dotado de necessidades sociais e de alguma forma essas necessidades deveriam ser supridas pelos donos do capital.

Essa visão exploratória acabou por gerar revoltas dos trabalhadores entre as quais se incluem o Ludismo¹⁵, tal levante buscava trazer o trabalhador ao centro do processo produtivo. Para isso eles pregavam a aversão a máquina, sob a justificativa que esta ocupava seus postos de trabalho, o movimento ficou conhecido como os “quebradores de máquinas”, pois os partícipes do movimento promoviam depredação contra máquinas, na ânsia de voltarem a ocupar os cargos que foram preenchidos pelo trabalho da maquinaria, além de ser uma forma de chamar atenção às intempéries sociais vivenciadas no período.

Outro movimento importante para o avanço dos direitos trabalhistas foi o Cartismo¹⁶, formado por uma associação de operários, durante a primeira revolução industrial, cujo objetivo era angariar direitos, principalmente de matriz política, como o direito ao voto, que garantisse a conquista de outros direitos.

Apesar de se tratar de um grande e internacionalmente influente movimento trabalhista, contando com amplo apoio popular, infelizmente esse movimento não alcançou seus objetivos. Entretanto, insta salientar, que desse movimento derivaram diversas leis de cunho trabalhista que combatiam a exploração laboral, buscando apaziguar as relações entre trabalhadores e tomadores da força de trabalho, na época eram chamados burgueses.

Por fim, não se pode deixar de mencionar os movimentos sindicalistas ou os Trade-Unions, que representaram os primeiros movimentos associativos de operários, cujo objetivo era lutar e defender os direitos trabalhistas visando formar uma resistência e se contrapor a exploração burguesa capitalista, por meio de greves.

Todos esses movimentos trabalhistas, mesmo quando aparentemente não alcançaram seus objetivos, corroboraram para o surgimento do primeiro resquício de Direito do Trabalho, quando ainda era conhecido como o conjunto de direitos sociais. Esses direitos vieram a se consolidar em 1917, no México, por ocasião da revolução mexicana, que culminou na promulgação de uma nova constituição, que previa, entre outras coisas, a jornada de trabalho de 8 horas diárias, além de um salário que pudesse atender as demandas do trabalhador e de sua família.

Esta experiência exitosa no México, acabou por influenciar o Estado Alemão, que, por meio da Constituição de Weimar de 1919, introduziu vários direitos "conhecidos" como

¹⁵ Oliveira, Isaque Souza de O movimento operário nos livros didáticos de história: narrativas em disputas no PNLD 2020 / Isaque Souza de Oliveira. — 2021. pág. 42

¹⁶ *Ibidem*, pág 42.

sociais, numa clara mudança de paradigma do estado liberal. Essa ruptura buscava alcançar um estado social em consonância com os regramentos da recém-criada *OIT*, que havia surgido no contexto do Tratado de Versalhes objetivando uma relação Tripartite, ou seja, trabalhador, empregador e Estado.

2.3 A complexa formação socioeconômica brasileira

O principal resultado da busca por novas rotas ou da expansão marítima europeia foi a “descoberta” do Novo Mundo no início da Idade Moderna, no século XV.

O Novo Mundo, chamado América, foi fonte de grande exploração pelos europeus. Era praticamente a “galinha dos ovos de ouro” de uma Europa em crise e que mais tarde, no fim do século XVIII e início do XIX, começou a se industrializar e desenvolver. Esse desenvolvimento, que só contemplava as nações europeias, andava de mãos dadas com a desigualdade, já os demais continentes, “descobertos” com a expansão, eram extremamente explorados e negligenciados, fadados a cumprir o papel de garantir matéria-prima as suas metrópoles/seus impérios e depois, consumi-los.

Nesse cenário, a escravidão na África e no Novo Mundo passou a ser a principal mão de obra para pavimentar o caminho rumo ao lucro, fortemente almejado, mesmo na primeira fase do capitalismo (Imperialismo e Mercantilismo). É nesse contexto que o conceito de “raça” é criado. A partir da tentativa de classificar certos povos, não europeus, e “coisificá-los”, de forma a justificar e legalizar o domínio europeu, o racismo foi naturalizado. Assim, o verdadeiro marco inicial e impulsionador do sistema escravocrata era a economia.

Nessa conjuntura, segundo Aline Correia de Sousa Colantuono e Albino Fernando Colantuono¹⁷, o Brasil, enquanto fruto dessa expansão comercial, foi colonizado por Portugal visando a exploração e não o povoamento, fator originário e determinante do subdesenvolvimento e das desigualdades que marcam o país. Esse contexto o levou a adentrar no palco econômico mundial como uma economia colonial baseada, principalmente, na grande propriedade, na monocultura e no trabalho escravo. Assim:

Para a implantação de algum produto agrícola lucrativo na colônia havia a necessidade de se ter conhecimento das técnicas a serem utilizadas e da demanda do produto. Não bastava produzir eficientemente o produto na colônia, era preciso ter um mercado com dimensões razoáveis para explorar a comercialização. Portugal já havia adquirido experiência no plantio de cana e na fabricação do açúcar em Cabo Verde. Com isso já desenvolvera uma indústria de equipamentos no continente, e

¹⁷ SOUSA, A. C. ; COLANTUONO, A. F. . Análise da Formação Socioeconômica Brasileira e da Transformação de São Paulo em Pólo Dinâmico do País. Espaço em Revista , v. 16, p. 105.

associada ao conhecimento da costa africana, fornecedora de mão de obra escrava, possibilitava a implantação da indústria açucareira no Brasil com a finalidade da ocupação efetiva do território¹⁸.

Desse modo, o Brasil, enquanto colônia portuguesa, encontrava-se impelido às regras estabelecidas por Portugal. Embora a chegada da família real portuguesa tenha proporcionado grandes mudanças na economia nacional, como a abertura dos portos e a promulgação de leis nacionais.

Entretanto, com a expansão do Capitalismo, o grande crescimento industrial europeu gerou um excedente de mercadorias e a mão de obra escrava se tornou um problema, pois reduziam o mercado consumidor em potencial, impedindo o crescimento do sistema. Foi nesse contexto que a Inglaterra, principal palco do Capitalismo, começou a combater a escravidão e abriu espaço para a entrada oficial das mulheres e dos negros no mercado de trabalho altamente desigual. Mais uma vez, a economia é o ponto chave.

Esse desligamento tardio do país com a escravidão, acabou por gerar um contexto de industrialização fraco, saliente-se que o fim da escravidão no Brasil se deu principalmente por imposição da Inglaterra, que estava em franco desenvolvimento e necessitava de mercado consumidor para os seus produtos.

Em vista disso, a economia brasileira, pautada na mão de obra escrava com o objetivo de produzir mercadorias agrícolas para o mercado internacional por meio da utilização de grandes extensões de terra, encontrou um sério problema. O modo de produção brasileiro dependia totalmente do trabalho escravo, reduzindo, assim, o mercado consumidor e o fortalecimento industrial nacional¹⁹.

Essa demora do Brasil em abolir a escravidão acabou por deixar o país em um marasmo, em termos de industrialização, no estado novo, foi aí também que foram criados os principais direitos trabalhistas vigentes até a atualidade por meio da CLT²⁰.

¹⁸ Idem, *ibid*, p. 106.

¹⁹ Idem, *ibid*, p. 106 e 107.

²⁰ Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

3 O TRABALHO NA ATUALIDADE E SUAS ADEQUAÇÕES À MODERNIDADE.

Notório que a sociedade é dinâmica e no meio desse pulsar de novos caminhos se encontra o Direito²¹, muitas vezes atordoado, pois não consegue se imergir no contexto social. Neste capítulo em específico tratar-se-á acerca das diferenças entre as relações de emprego e de trabalho, objetivando compreender que o conceito basilar de relação de emprego não cabe nos dias atuais. Em face disso, urge que haja atualização da norma a fim de evitar um limbo jurídico e conferir maior proteção ao labor.

3.1 Modelos de produção industrial em massa.

O desenvolvimento da humanidade, desde os primórdios, tem sido fruto de relações diversas, sejam as familiares, mercantis ou laborais. Esse é maranhando de vínculos altamente complexos e em constante evolução sempre tem sido um desafio para o Direito, que se ver sempre tendo que perseguir a realidade social mutável. Desse modo, as relações de trabalho estão sempre desafiando as disposições normativas, principalmente com a estreia da Idade Moderna, marcada, principalmente, pelo capitalismo, pela divisão do trabalho e pela mão de obra assalariada.

Ocorre, porém, segundo Durkheim²², que a divisão trabalho sempre existiu, seja por sexo, idade, tipo físico, dentre outros divisores. Desde a Pré-História, os homens executavam determinados tipos de serviço, caçavam, pescavam, lutavam, e as mulheres outros, cuidavam da “casa” e dos filhos. Os mais velhos podiam fazer determinados serviços proibidos aos mais jovens ou ao contrário, os mais jovens podiam fazer determinados serviços que os mais velhos não podiam ou já não dispunham de condições para fazer.

Mas para o mundo contemporâneo, a divisão do trabalho é muito mais complexa que isso, embora o objetivo ainda preserve um fator em comum, isto é, garantir a sobrevivência e a reprodução da espécie, mesmo estando acompanhado de outros objetivos, sendo o lucro o principal deles.

Além disso, como o próprio nome já diz, a principal, ou uma das principais, característica da divisão do trabalho é pegar o trabalho que um único artesão/profissional faria sozinho e dividi-lo em diversas partes, uma vez que ele produz muito mais em um dia de

²¹ No sentido de ordenamento jurídico (conjunto de normas).

²² DURKHEIM, Emile. Da Divisão do Trabalho Social. São Paulo: Abril Cultural, 1999, [s.p.].

trabalho participando de apenas uma parte da produção da mercadoria do que se produzisse sozinho a mercadoria do início ao fim.

Esse fato fica bem evidente no exemplo da fábrica de alfinetes, que Smith cita em seu livro, “Investigação sobre a natureza e as causas da riqueza das nações”, *in verbis*:

Tomemos, pois, um exemplo, tirado de uma manufatura muito pequena, mas na qual a divisão do trabalho muitas vezes tem sido notada: a fabricação de alfinetes. Um operário não treinado para essa atividade (que a divisão do trabalho transformou em uma indústria específica) nem familiarizado com a utilização das máquinas ali empregadas (cujas invenções provavelmente também se deveu à mesma divisão do trabalho), dificilmente poderia talvez fabricar um único alfinete em um dia, empenhando o máximo de trabalho; de qualquer forma, certamente não conseguirá fabricar vinte. Entretanto, da forma como essa atividade é hoje executada, não somente o trabalho todo constitui uma indústria específica, mas ele está dividido em uma série de setores, dos quais, por sua vez, a maior parte também constitui provavelmente um ofício especial. Um operário desenrola o arame, um outro o endireita, um terceiro o corta, um quarto faz as pontas, um quinto o afia nas pontas para a colocação da cabeça do alfinete; para fazer uma cabeça de alfinete requerem-se 3 ou 4 operações diferentes; montar a cabeça já é uma atividade diferente, e alvejar os alfinetes é outra; a própria embalagem dos alfinetes também constitui uma atividade independente. Assim, a importante atividade de fabricar um alfinete está dividida em aproximadamente 18 operações distintas, as quais, em algumas manufaturas são executadas por pessoas diferentes, ao passo que, em outras, o mesmo operário às vezes executa 2 ou 3 delas. Vi uma pequena manufatura desse tipo, com apenas 10 empregados, e na qual alguns desses executavam 2 ou 3 operações diferentes. Mas, embora não fossem muito hábeis, e portanto não estivessem particularmente treinados para o uso das máquinas, conseguiam, quando se esforçavam, fabricar em torno de 12 libras de alfinetes por dia. Ora, 1 libra contém mais do que 4 mil alfinetes de tamanho médio. Por conseguinte, essas 10 pessoas conseguiam produzir entre elas mais do que 48 mil alfinetes por dia. Assim, já que cada pessoa conseguia fazer 1/10 de 48 mil alfinetes por dia, pode-se considerar que cada uma produzia 4 800 alfinetes diariamente. Se, porém, tivessem trabalhado independentemente um do outro, e sem que nenhum deles tivesse sido treinado para esse ramo de atividade, certamente cada um deles não teria conseguido fabricar 20 alfinetes por dia, e talvez nem mesmo 1, ou seja: com certeza não conseguiria produzir a 240ª parte, e talvez nem mesmo a 4 800ª parte daquilo que hoje são capazes de produzir, em virtude de uma adequada divisão do trabalho e combinação de suas diferentes operações.²³

Adam Smith²⁴ dedicou os 3 (três) primeiros capítulos de seu livro, *A Riqueza das Nações*, ao estudo da divisão do trabalho, em que afirma que os efeitos da divisão do trabalho são devido a três circunstâncias, sendo elas:

- **Destreza:** Quanto mais dividido e simples o trabalho for, maior o tempo poupado. De mesmo modo, quanto mais repetido o trabalho/movimento for, mais especializado o trabalhador se torna em sua tarefa. Essa ideia de especialização nada têm em comum com o significado de especialização que

²³ SMITH, Adam. *A Riqueza das Nações*", volume I, Nova Cultural, 1996 ,Coleção "Os Economistas", p. 65.

²⁴ Idem, *ibid*, p. 68.

temos hoje, ou seja, atualmente se especializar é sinônimo de estudar mais, adquirir mais conhecimento sobre sua área de atuação.

- **Especialização:** Quando o trabalhador se especializa/aperfeiçoa, isto é, adquire prática no serviço que executa, ele passa a agir contra si mesmo, pois está produzindo muito mais que antes, uma vez que está dedicado apenas a uma parcela da produção de uma mercadoria, no mesmo período de tempo contratado, e, conseqüentemente, ganhando a mesma quantia. Ou seja, ele trabalha mais, dá mais lucro, pelo mesmo salário e nem percebe, está totalmente alienado sobre o processo de produção e seu papel nele.
- **Altíssima produtividade:** A Revolução técnico-científica, ou invenção das máquinas para auxiliar o trabalho humano, é apontada por Smith como a 3ª circunstância responsável pelos efeitos da divisão do trabalho e é fruto dela, uma vez que a maquinaria sofreu um surto de invenções para atender e facilitar/auxiliar o trabalho humano.

Isso acontece, pois, em um processo crescente desde a privatização da terra até o surgimento e consolidação do capitalismo, o objetivo da divisão do trabalho deixou de ser a sobrevivência e passou a ser o lucro. É nesse contexto, em meio a efervescência da era moderna, que surgiu o Taylorismo, modelo de produção em massa, que revolucionou o modo de produzir, pois seu objetivo era a racionalização do trabalho, aumentando a produtividade e reduzindo o período de treinamento, por meio da divisão extrema do trabalho.

Nessa linha, o Fordismo surgiu como um desdobramento do Taylorismo, incorporou elementos como mecanismo de produção e gerência do trabalho, adicionando esteiras com o intuito de agilizar e dinamizar ainda mais o trabalho, ocorre que nesses processos o trabalhador era desqualificado, pois só sabia como funcionava aquela determinada operação e não todo o processo, ocorrendo também a chamada automatização.

Os problemas desse modo de produção são satirizados no filme “Tempos Modernos”, de Charlie Chaplin (1936), que se trata de uma crítica à época da Revolução Industrial. O filme retrata uma linha de montagem e o desenvolvimento de máquinas para diminuir o tempo gasto na produção, que tinha a finalidade de aumentar a produtividade. Essa situação implicava na realização das tarefas de forma rápida e eficiente, sem se preocupar com as limitações físicas e psicológicas do ser humano, trazendo com isso conseqüências

como a intensificação e especialização do trabalho do operário. A obra “Tempos Modernos” mostra claramente a mecanização do trabalho e a desconsideração do elemento humano.

3.2 Relação de trabalho *versus* Relação de emprego

Nessa toada, toda a efervescência histórica e social, analisada até o momento, acabou por dar o norte às relações laborais globais. Insta consignar que este tópico será restrito à discussão do contexto laboral brasileiro, assim como todo seu arcabouço jurídico.

No Brasil, a primeira lei a tratar dos requisitos da relação de emprego surgiu em 1830, tempos depois em 1916 o Código Civil acabou criando a prestação de serviço com grande amplitude, aprendendo várias prestações de serviços humanos.

Como bem explicitado, o que entende-se por trabalho, com todas suas vertentes, vem passando por inúmeras transformações ao longo de inúmeros ciclos históricos. Na contemporaneidade, tem se tornado essencial analisar os aspectos que diferenciam uma relação de trabalho de uma relação de emprego.

Nesse sentido, a fim de construir uma linha lógica para a compreensão do atual contexto técnico-laboral, e também com intuito de apontar um norte para esses institutos nas relações sociais hodiernas, se faz necessário analisar a concepção desses dois tipos de relações.

Assim a relação de trabalho, nada mais é que todas as relações de labor, ou seja, é gênero que engloba todas as espécies, conforme aduz Maurício Godinho²⁵, *in verbis*:

A relação de trabalho tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. a expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, relação de trabalho autônomo, relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação do labor (como trabalho de estágio, etc). traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação dá para estação de trabalho existentes no mundo jurídico atual).

Desse modo, se faz imperioso diferenciar a relação de emprego do gênero relação de trabalho, pois, como bem explicitado acima, relação de trabalho é contexto amplo e abrangente, já a relação de emprego é uma modalidade específica das relações de trabalho.

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho, curso de Direito do Trabalho / Maurício Godinho Delgado - 3 ,ed.- São Paulo: LTr, 2004, pág 285/286.

Conforme consigna Maurício Godinho²⁶, mesmo à relação de emprego sendo espécie do gênero relação de trabalho, esta é uma das relações de trabalho mais relevantes dos últimos 200 anos, e através de toda essa dinâmica singularidade jurídica, acabou por conduzir um dos segmentos mais significativos no universo jurídico - o direito do trabalho.

Conforme Vólia Bomfim Cassar²⁷, a relação de trabalho se assemelha muito a prestação de serviço, pois o que é contratado é o serviço e não o produto final. Nesse sentido, esse tipo de relação laboral se trata de um vínculo estritamente comercial, uma vez que a pessoa natural executa obra ou serviço para alguém e recebe o pagamento por isso.

Outrossim, a relação de emprego também se baseia nessa ideia, mas são necessários alguns requisitos para sua configuração. Essa premissas encontram-se delineadas no artigo 3º da CLT, nestes termos:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Maurício Godinho Delgado, ainda sobre o tema, aduz que o art. 3º da CLT traz um conceito incompleto sobre empregado, visto que omite a característica da pessoalidade, que consta no art. 2º, devendo o conceito ser extraído da leitura conjunta dos referidos artigos, *in verbis*: Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Deve-se destacar ainda que o empregado não se diferencia de outras categorias devido ao conteúdo de sua prestação, já que qualquer atividade lícita e fisicamente possível pode ser objeto de contrato de emprego, mas pelo modo que essa prestação se dá, que deve conter todos os elementos característicos citados na leitura conjunta dos dispositivos normativos supracitados.

Logo, para se caracterizar empregado, deve-se atentar para algumas características comuns gerais e características comuns entre os tipos de empregados. As características comuns gerais, como pode-se depreender pelo enunciado do artigo, são: ser pessoa física, não existindo empregado que seja pessoa jurídica; onerosidade, devendo haver uma contraprestação ao serviço que foi prestado; por exemplo: salário, subordinação; Relação de

²⁶ *Ibidem*, pág 286

²⁷ CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do trabalho / Vólia Bomfim Cassar. - 6ª ed. - Nitéroí Impetus, 2012.

hierarquia, por meio da qual há o tomador de serviços e o prestador; não eventualidade; devendo o trabalho ser perene, isto é, ser desenvolvido rotineiramente pelo trabalhador.

Ocorre que a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, criou, através do § 3º do art. 443 da CLT, uma nova modalidade de relação empregatícia, o chamado contrato de trabalho intermitente, no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade.

Assim, ainda que se possa constatar a prestação de serviços de forma esporádica, o trabalhador que presta serviços sob esta forma de contrato é reconhecido como empregado e tem garantido o direito ao vínculo empregatício para com o empregador que o contratou.

Na avaliação desses requisitos a lei impõe o exame, principalmente, dos fatos em caso concreto, não sendo decisivo apenas o que tenha sido formalizado por escrito, mas o que decorre da relação prática entre as partes.

Desse modo, para além da formalidade contratual, a simples prestação de serviços, sem formalização, não enfrenta óbices a vislumbrar vínculo empregatício quando presentes tais requisitos. Isso ocorre, pois o ordenamento jurídico trabalhista é historicamente orientado pelo princípio constitucional antidiscriminatório, em que a Constituição Federal proíbe distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos, através da norma expressa no art. 7º, XXXII e harmonizada com os arts. 1º, III; 3º, IV; 5º, e que se faz presente desde a Constituição de 1934.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

Porém, o ponto a se ressaltar nessa garantia não discriminatória à forma de trabalho do empregado veio com a Reforma Trabalhista de 2017, que abriu exceção em tal

tradição de respeito à garantia constitucional, onde, por intermédio da inserção de novo parágrafo único no art. 444 da CLT, autorizou o que Maurício Godinho Delgado²⁸ trata como “segregação jurídica” dos empregados que portadores de diploma de nível superior (e que também percebam salário igual ou superior à dobra do teto dos benefícios pagos pelo INSS).

A segregação induz que tais empregados, poderão se submeter, mediante “livre estipulação”, à profunda diminuição de direitos especificada no art. 611-A da CLT, “com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos” (parágrafo único do art. 444, CLT).

Desse modo, a discriminação evidencia-se através da qualificação intelectual e científica do empregado (critério no mínimo desarazóavel, quanto mais qualificado for o empregado, mais propenso à discriminação), bem como através de parâmetro econômico parco e desproporcional.

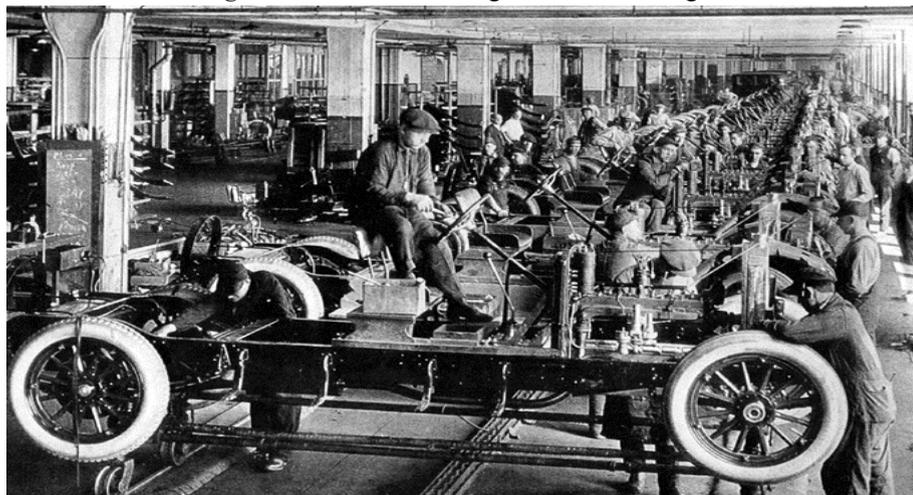
²⁸ DELGADO, Maurício Godinho, curso de Direito do Trabalho / Maurício Godinho Delgado - 3 ,ed.- São Paulo: LTr, [s.p.]

4 O NOVO MODELO DE TRABALHO, SUA IDEIA DE LIBERDADE E SUAS CONSEQUÊNCIAS.

A produção de bens e mercadorias continua acelerada e em grande quantidade no mundo todo, isto é, se produz cada vez mais em menos tempo e pagando o mesmo salário aos trabalhadores, ou até menos, visto que, com as constantes revoluções das máquinas, o trabalho humano se torna cada vez mais simples e fácil. Ou seja, com a simplificação do trabalho, assim como na época de Smith, o trabalhador é facilmente substituído, não só pelo exército de reserva, mas por máquinas que realizam boa parte do trabalho humano substituindo diversas pessoas e fazem o trabalho pesado sem precisar de salário.

Podem-se ver exemplos desta situação nas montadoras de carros em que a produção é feita quase que inteiramente por máquinas comandadas por poucas pessoas.

Figura 1 - Linha de montagem de carros antigos.



Fonte: carrosantigos - wordpress.com

Figura 2 - Fábrica da Nissan no Brasil



Fonte: Valor Econômico

Percebe-se que, com o aumento do arcabouço tecnológico, gerado pelos imensos avanços tecnológicos, a mão de obra humana tem se tornado mero apêndice do processo produtivo. Ou seja, as máquinas têm ganhado verdadeiro destaque no parque industrial, não apenas por produzirem mais em menos tempo, mas por serem mais controláveis e previsíveis. Todavia, sendo a oferta-demanda a base de todo nosso sistema econômico, se a substituição do labor humano não for operada por vias adequadas, pode simplesmente dismantelar todo ciclo econômico.

4.1 Indústria 4.0 no Brasil.

Como consequência da constante transformação tecnológica global, o mundo encontra-se passando por sua quarta revolução industrial, ou como muitos têm chamado, Está em curso a implementação da Indústria 4.0, que vem implementando mudanças radicais nas relações trabalhistas, com a incorporação de tecnologias, como a inteligência artificial e a robótica avançada, a mercantilização dos dados e a computação em nuvem, *Big Data*, Internet das Coisas (*IoT*), dentre muitas outras.

Segundo Klaus Martin Schwab²⁹, pode-se identificar o surgimento da Indústria 4.0 na virada do século XXI, impulsionada pela revolução digital, caracterizada por uma Internet móvel e global, por sensores menores e mais poderosos e, agora, pela chegada da inteligência artificial e do *machine learning*.

Essa efervescência tecnológica tem acarretado grandes mudanças sociais econômicas e legislativas, levando a indústria mundial e, ao que aqui importa tratar, a indústria brasileira a atingir novos patamares de produtividade, alterando significativamente as relações laborais.

Entretanto, segundo o estudo desenvolvido pela CNI³⁰:

Não há dúvidas a respeito do impacto quantitativo em relação aos efeitos da Indústria 4.0 no surgimento de novos postos de trabalho e profissões como consequência das novas tecnologias. Estas consequências serão diferenciadas de acordo com cada setor industrial e suas respectivas profissões (IOE, 2017; MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, 2017). Estudos mostram tendências positivas para a quantidade total de postos de trabalho (ROLAND BERGER, 2016), desde que a absorção das novas tecnologias ocorra de forma harmoniosa, salientando a importância de uma legislação trabalhista adequada que facilite a transição à Indústria 4.0 e permita a captura de todos os seus benefícios.

²⁹ SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. P. 16 e 17.

³⁰ CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0 / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília : CNI, 2017. p. 11

Nota-se que a preocupação com os impactos da indústria 4.0 sobre as relações laborais é real e justificada. Enquanto a economia encontra-se deslumbrada com as possibilidades imensa introduzidas por essa revolução, a empregabilidade e a exigência de constante aperfeiçoamento e especialização para lidar com a constante mudança tecnológica e garantir a manutenção de seus empregos, tornam-se fardos extremamente pesados e desgastante para uma população economicamente ativa que está envelhecendo e tendo que lidar com crescimento da robotização, com constantes êxodos, em busca de melhores condições de trabalho, renda e moradia.

A exemplo dessa situação, diversas tarefas, anteriormente desempenhadas manualmente ou de forma mecânica, passam a ser exercidas por máquinas, criadas na terceira revolução industrial, como observado nas figuras 1 e 2. A robotização de tarefas complexas, de forma precisa, com poucas falhas e alta produtividade se tornou um atrativo imenso para o setor econômico, reduzindo prejuízos e preocupações de cunho trabalhistas, como a segurança dos trabalhadores, os problemas de saúde e os direitos e encargos trabalhistas

No Brasil, um estudo da CNI, em meados de 2016, intitulado “Desafios para indústria 4.0 no Brasil”, mostrava como seria a o chamado processo de digitalização, que engloba inúmeros setores, desde indústria, agronegócio, saúde e etcetera, destacando como ponto comum entre essa chamada digitalização o emprego de *IoT*, que segundo o estudo essa tecnologias permeariam todas as áreas da tecnologia, gerando maior competitividade no setor e aumentaria a competitividade dos produtos brasileiros.

Na época a utilização de tecnologias por parte das indústrias era tida como incipiente, comparado a outros países do mundo, conforme o quadro abaixo:

Figura 3 - Avanço da indústria 4.0

País	Avanço da Indústria 4.0 (Nota máxima 8)	Iniciativas lançadas		
		Ano	Nome	Escopo
	7.2	2010	Industrie 4.0	Parte do pacote "Action Plan High-tech Strategy 2020" com objetivo de preparar a indústria alemã para a manufatura do futuro
	6.2	2011	Advanced Manufacturing Partnership 2.0	Formada por empresas, universidades, o governo e institutos de pesquisas para discutir propostas para a Indústria 4.0
	5.6	2015	Revitalization / Robots Strategy	Plano com foco em transformar o país em uma superpotência em robótica
	5.0	2011	Catapult Centers	Programa com diversos centros para promoção de P&D – Centro de manufatura de alto valor e centro digital focam na Indústria 4.0
	4.4	2015	Industrie du futur	Projeto com foco em modernizar produção e aumentar uso de tecnologias digitais para revolucionar o modelo de negócio
	3.2	2014	Made in China 2025	Plano que tem por objetivo fortalecer a indústria da China através da digitalização e modernização de 10 setores prioritários
	2.1	2016	Grupo de Trabalho Indústria 4.0	Participação de diversas instituições, entre elas a CNI, com objetivo de elaborar o plano de ação para a Indústria 4.0 no Brasil

Fonte: STAUFEN, A. G. Industry 4.0 index 2015. [S.l.]: Staufen AG, 2015; ROLAND BERGER. The industrie 4.0 transition quantified. Munique: Roland Berger, 2016; CNI. Desafios para a Indústria 4.0 no Brasil. Brasília: CNI, 2016a. Análise ADVISIA OC&C Strategy Consultants

Nesse ínterim a CNI, por meio de todo seu aparelhamento, tratou de agir para pôr em prática o plano de um país, com maior perfil tecnológico agregado ao seu parque fabril, com o intuito de aumentar a competitividade e desempenho da produção industrial brasileira. com isso encampou diversos projetos para executar o modelo de indústria 4.0 no país.

Consubstanciado nisso e no clamor do empresariado brasileiro, em meados de 2017 foi aprovada a chamada “Reforma Trabalhista”, uma das demandas do empresariado encampada pela CNI, era a alavancagem de acordos coletivos com o objetivo de criar regimes flexíveis e adequados para cada categoria, implementação de regime parcial e o principal a prevalência do acordado sobre o legislado. Em seu estudo “relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0” a CNI faz estridentes elogios a reforma trabalhista³¹, *in verbis*:

Recentemente a Lei nº 13.467/2017, usualmente chamada de “reforma trabalhista”, buscou modernizar a legislação com vistas a adaptá-la às últimas transformações da sociedade e da economia e ainda ao diálogo essencial nessa nova relação empregado e empregador. Ao avançar em pontos fundamentais das relações de trabalho, trouxe alterações que vão ao encontro das exigências do novo cenário competitivo do mercado, que exige ajustes rápidos em razão do grande dinamismo tecnológico. Certamente, a modernização trabalhista foi um passo fundamental para o Brasil diminuir a defasagem entre a legislação antiga e as novas regras e tendência do mercado de trabalho. Contudo é preciso continuar avançando, para que as relações de trabalho conjuguem definitivamente a competitividade no mercado nacional e internacional, trabalho produtivo, geração de novos perfis de emprego, de modo que o País tenha capacidade de aproveitar todo o potencial desse cenário que se vislumbra da indústria 4.0 não só no Brasil, como frente às demais economias do mundo.

Um dado aferível dessa pretensa regulamentação pró-empresa é o aumento do uso de tecnologias ligadas a indústria 4.0 no parque industrial brasileiro, segundo a CNI apesar do uso de tecnologias ser incipiente, houve um aumento acentuado do seu uso³², veja-se:

Entre as empresas industriais, 69% já utilizam pelo menos uma tecnologia digital em uma lista que apresenta 18 aplicações diferentes. Em 2016, quando essa pesquisa foi realizada pela primeira vez, 48% das empresas faziam uso de alguma tecnologia digital em uma lista com 10 tecnologias selecionadas. Apesar do alto nível de adoção de pelo menos uma tecnologia digital, a maioria das empresas utiliza uma baixa quantidade de tecnologias digitais, indicando que se encontram em uma fase inicial do processo de digitalização. Entre as empresas industriais, 26% utilizam de 1 a 3 tecnologias e apenas 7% utilizam 10 ou mais.

O Governo brasileiro, tem estimulado e muito esse aumento do uso de novas tecnologias seja por meio de crédito através do BNDES por meio das linhas de crédito

³¹ Idem, *ibid*, p. 6.

³² Idem, *ibid*, p. 7.

Finame Máquinas 4.0³³ e Serviços 4.0, seja por meio do avanço da legislação, por meio de um pacto legislativo a exemplo da Reforma Trabalhista³⁴ lei nº 13.467/2017, e da Lei Geral de Proteção de Dados, vulgarmente chamada LGPD³⁵ - Lei nº 13.709/2018.

Insta consignar que não se pode a pretexto de modernização atrair ao texto normativo, precarização e subjugação do trabalhador, devendo ambas as nuances serem postas em harmonia com o intuito de trazer progresso financeiro e social, privilegiando ambas as partes do processo produtivo.

4.2 Disparidades entre o modelo de trabalho tradicional e o atual: Uma mudança de perspectiva legal e social.

O arcabouço legal trabalhista brasileiro, apesar das inúmeras alterações legislativas, permanece obsoleto, a exemplo do limbo jurídico quanto à regulação das relações trabalhistas que nascem dentro da Indústria 4.0. Ocorre que deve haver uma mudança de paradigma em relação ao modelo de trabalho, pois o mesmo, conforme demonstrado, vem passando por inúmeras mudanças, evidenciando a dinamicidade da sociedade e revelando o fenômeno da globalização que tende a aproximar as pessoas, diminuir as barreiras e limitações físicas causadas pelo modelo tradicional.

Cada vez mais a hodiernidade, vem trazendo desafios complexos ao homem e ao seu desenvolvimento em sociedade, pois a volatilidade das informações e a mutabilidade das experiências sociais acaba por gerar um processo de incertezas, conforme preleciona Yuval Noah Harari³⁶:

Um bebê nascido hoje terá 30 anos por volta de 2050. Se tudo correr bem, esse bebê ainda estará por aí em 2100, e até poderá ser um cidadão ativo do século XXI. O que deveríamos ensinar a esse bebê que o ajude, ou a ajude, a sobreviver e progredir no mundo de 2050 ou no século XXII? Que tipo de habilidades ele ou ela vai precisar para conseguir um emprego, compreender o que está acontecendo a sua volta e percorrer o labirinto da vida? Infelizmente, como ninguém sabe qual será o aspecto do mundo em 2050 - muito menos 2100 - , não temos resposta para essas perguntas. É claro que os humanos nunca serão capazes de prever o futuro com exatidão. Mas hoje isso está mais difícil do que nunca, porque uma vez tendo a tecnologia nos capacitados a projetar e construir corpos, cérebros e mentes, não podemos mais ter certeza de nada - inclusive coisas que antes pareciam ser fixas e eternas.

³³ <https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/financiamento/produto/bndes-finame-maquinas-40>, acessado em 30/05/2022.

³⁴ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm, acessado em 30/05/2022.

³⁵ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm, acessado em 30/05/2022.

³⁶ HARARI, Y. N. 21 lições para o século XXI. São Paulo, SP: Companhia das Letras, 2018, p. 239 e 240.

Analisando esse excerto, verifica-se a expressão máxima da velocidade com a qual as coisas têm mudado. A humanidade vive um momento de relações e produção instantânea, dada a constante evolução tecnológica e ao nível de conexão das sociedades que estão totalmente interligadas de modo que assuntos internos e regionais de um país, acabam por impactar diversos outros países em um grande efeito dominó.

Nesse sentido, dada a altíssima mutabilidade tecnológica, a mão de obra se vê constantemente demandada e coagida a se atualizar, sob o risco de não mais ser aceita no mercado. Assim, para fazer parte deste mundo, regido pela evolução tecnológica, é preciso acompanhar as atualizações, se reinventar, buscar novas ideias, produtos e, sobretudo, mudar a si mesmo, todos os dias.

Nesse ínterim elucidada Yuval Noah Harari³⁷:

Em ciclos de automação anteriores, as pessoas podiam passar de um trabalho padronizado de baixa qualificação a outro com facilidade. Em 1920, um trabalhador agrícola dispensado devido a mecanização da agricultura. Era capaz de achar um novo emprego na fábrica de tratores. Em 1980, Operário de fábrica desempregado poderia trabalhar como caixa num supermercado. Essas mudanças de ocupação eram possíveis porque a mudança do campo para fábrica e da fábrica para o supermercado só exigiam um retreinamento limitado.

É latente que a reinvenção passa a ser o centro das relações sociais e trabalhistas, visto que habilidades específicas são requeridas nesse novo modelo de produção, que é imerso em tecnologias e no uso de *IoT*, ou seja, a legislação vigente precisa acompanhar toda essa tecnicidade com o fito de criar um ambiente seguro, sem regressão de direitos arduamente conquistados e sem cair na forçosa ideia de que a máquina veio para substituir o trabalho humano, pois se operado de maneira correta o uso dessas tecnologias acaba por gerar benefícios incomensuráveis.,

Destarte, segundo estudo desenvolvido pelo CNI³⁸, a quarta revolução industrial impactou a legislação trabalhista brasileira, principalmente, quanto a jornada de trabalho e ao local onde esse trabalho seria desenvolvido, tendo como sua marca maior a flexibilização física e temporal, possibilitando que o trabalhador possa desenvolver suas funções laborais, a depender da função desenvolvida, de qualquer local.

Nesse sentido, para suprir essa nova realidade fática do trabalhador brasileiro, foi publicada, em 2017, a lei nº 13.467, com o objetivo, não só de regular essas novas formas de

³⁷ *Ibidem*, *ibid*, p. 33 e 34.

³⁸ CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0 / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília : CNI, 2017, p. 12.

desenvolver as funções laborais, mas com o objetivo de tornar a legislação trabalhista mais dinâmica, Clara e precursora da geração de empregos do crescimento econômico.

Outra mudança de paradigma com o uso das tecnologias, se dá com a possibilidade de trabalho remoto que acabou por facilitar sobremaneira a prestação do trabalho, pois acabou por mitigar o critério da territorialidade, hoje é plenamente possível uma pessoa que mora no Acre, prestar serviço para uma empresa em São Paulo ou qualquer unidade da Federação, ademais o processo pandêmico de Sars-covid 19 acabou, influenciado o governo a editar a medida provisória nº 1.109, de 25 de março de 2022, que regulamenta o teletrabalho.

Nota-se que as formas de contratação também mudaram, por influência das plataformas digitais, que passam a exercer Grande peso na hora de contratar, conforme destacou a atriz Giselle Batista³⁹, que esteve em destaque recentemente ao declarar que já havia perdido um papel por não ter seguidores o suficiente.

Outrossim, se anteriormente a fase de recrutamento – processos de entrevistas e treinamentos existentes hoje para a contratação de um profissional – servia para reconhecer as habilidades efetivas dos indivíduos e ver se o trabalhador desenvolvia determinada(s) função(ões) com maior excelência, fazendo com que a prática e a agilidade do empregado acelerem o processamento do trabalho e aumente a produtividade da empresa, agora os critérios são outros.

Ademais, as negociações coletivas também passaram por transformações com o objetivo de garantir adequação de cada categoria aos impactos da indústria 4.0, fomentando incentivos para que os trabalhadores busquem se capacitar a fim de acompanhar o que lhes será exigido a partir de agora.

Isto posto, nota-se que a capacitação ocupa posição de suma importância, pois, em virtude do cenário analisado, o trabalhador moderno precisa estar em constante preparação e adaptação para as demandas imediatas e futuras e para sobreviver à altíssima competitividade mercadológica.

Diante do exposto é notório que a constante atualização das normas trabalhistas se mostra como uma medida essencial para garantir a estabilidade e a segurança jurídica das relações laborais, entre empregador e empregado, preservando os interesses das partes. Assim sendo, faz-se necessário que o direito, pelo menos neste ramo do direito, se desvincule de sua

³⁹ Giselle Batista diz já ter perdido trabalho por não ter seguidores suficientes. Revista Marie Claire. Publicado em: 24/05/2022. disponível em: <https://tinyurl.com/2p8wuc92> Acessado em : 28/05/2022

natureza lenta e burocrática para que possa cumprir seu papel, acompanhando o desenvolvimento das tecnologias e seus impactos sobre as relações de trabalho.

4.3 O precariado e as maneiras de mitigar o impacto da revolução tecnológica sobre o capital humano.

A alta exigência de qualificação e a falta de investimento público em setores específicos, tais como educação poderão levar a criação do que é chamado por Yuval Noah Harari⁴⁰ como uma nova classe de inúteis:

Como consequência, apesar do aparecimento de muitos novos empregos humanos, poderíamos assim mesmo testemunhar o surgimento de uma nova classe de “inúteis”. Poderíamos de fato ficar com o que há de pior dos dois mundos, sofrendo ao mesmo tempo de alto nível de desemprego e de escassez de trabalho especializado. Muita gente poderia compartilhar o destino nos condutores de carroça do século XIX - que passaram a ser taxistas -, mas os cavalos do século XIX que foram progressivamente expulsos no mercado de trabalho.

Fruto de toda essa simbiose e falta de organização social, se encontra o chamado precariado, conforme Guy Standing⁴¹, que é a emergência de um novo contingente de classe trabalhadora, com perfil claramente diferenciado do operário europeu acabou por gerar o advento de uma nova classe - o precariado, vejamos:

Vamos, então, à luz da Concepção Ampla de classe trabalhadora problematizar essa formulação, segundo Standing, O precariado é uma classe distinta daquela que se conformou durante o capitalismo industrial. Seria uma nova classe, diferenciada do proletariado herdeiro da era taylorista-fordista. Sua configuração se aproximaria, então, uma nova classe mais desorganizada, oscilante, ideologicamente difusa e por isso, mais vulnerável, mais facilmente atraída por “políticas populistas”

Decorre que essa classe desorganizada e ideologicamente difusa, basicamente representada por jovens, que nasceram em um contexto de corrosão de direitos e ativamente lutam para conquistá-los, por outro lado os representantes das classes tradicionais, vindas do chamado estado de bem-estar social e do taylorismo-fordismo europeu, mais organizados que conquistaram direitos a duras penas, buscam evitar a deterioração de seus direitos e evitar sua precarização.

Nesse ínterim, se mostra aparente que o trabalhismo tem falhado na construção de alternativas e na solução de demandas do mundo atual, exemplo disso é a chamada uberização

⁴⁰ HARARI, Y. N. 21 lições para o século XXI. São Paulo, SP: Companhia das Letras, 2018, p. 33.

⁴¹ STANDING, Guy. The Precariat: the new dangerous class (Nova York, Bloomsbury, 2011), *apud* ANTUNES, Ricardo o privilégio da servidão [recurso eletrônico]: o novo proletariado de serviços na era digital / Ricardo Antunes. - 1.ed. - São Paulo: Boitempo, 2018. (Mundo do Trabalho), pág. 74 e 75.

que segundo dados do IPEA⁴², no Brasil há cerca de 1,5 milhão de motoristas e entregadores de produtos. Submetidos a jornadas exaustivas e sem nenhuma perspectiva de direitos, pois os mesmos se submetem aos algoritmos não podendo com liberdade, sequer escolher seus trabalhos, pois são constantemente rotulados dentro de um sistema de avaliação que os impede de receber determinados incentivos financeiros, em troca da alta taxa de aceitação de corridas.

Desse modo, conforme aduz Ricardo Antunes⁴³, os Capitais buscam, de forma incessante, perpetuar a lógica capitalista da troca desigual entre a produção e o valor da mão de obra, aumentando o mais-valor relativo e absoluto. Essa situação acaba por reduzir o trabalhador ao mero fruto do seu trabalho, de modo que qualquer outro pode realizar a mesma atividade ganhando valores ínfimos. Nesse sentido, a intensificação do trabalho, o prolongamento da jornada, a restrição e a limitação dos direitos, os novos métodos de organização sociotécnica do trabalho, dentre outros, acabam por servir de amarras subjungando o trabalhador.

4.3.1 Direito à desconexão.

Nos contornos da nova realidade que se impõe, o direito à desconexão vem ganhando grande repercussão, principalmente porque a tecnologia que veio com o intuito de dinamizar as relações trabalhistas, acabou por trazer alguns dilemas, entre os quais a ideia de disponibilidade imediata causada pelas redes de interação.

É comum no dia a dia, por simplesmente está online em determinado aplicativo o interlocutor, pensarem que o indivíduo está disponível. Quantas vezes alguém não se deparou com a célebre frase: “Tá online e não responde ?”. Isso parece ser um simples acontecimento hodierno, mas e como fica o trabalhador no modelo de trabalho atual em relação a desconexão?

O mundo vive um período de relações instantâneas, por meio das quais as pessoas se encontram 24 horas por dia conectadas, em todas as áreas de suas vidas. Dentro da realidade da indústria 4.0, na qual trabalho remoto se faz realidade, esse período de conexão se faz essencial para o exercício das funções laborais, culminando na ausência de tempo livre,

⁴²<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-05/ipea-brasil-tem-15-milhao-de-motoristas-e-entregadores-de-produtos#:~:texto=De%20acordo%20com%20dados%20de,de%20transporte%20para%20a%20entregar%20produtos>. acessado em 25/05/2022.

⁴³ ANTUNES, Ricardo o privilégio da servidão [recurso eletrônico]: o novo proletariado de serviços na era digital / Ricardo Antunes. - 1.ed. - São Paulo: Boitempo, 2018. (Mundo do Trabalho), pág. 78.

jornadas de trabalho exaustivas e muito além do legalmente permitido, muitas vezes sem a devida remuneração.

Seria possível desconectar? Entende-se que sim. O direito brasileiro, desde sua Lei Maior até a CLT, que regula especificamente as relações trabalhistas, estabelecendo direitos e garantias ao trabalhador, como observa-se *in verbis*:

Constituição Federal de 1988

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

CLT - Lei nº 5.452/1943.

Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Desse modo, observa-se que o ordenamento pátrio já detém regulações que protegem o trabalhador. Entretanto, conforme aduz Ricardo Antunes⁴⁴, exploração da força de trabalho tem se intensificado com a evolução das tecnologias e a busca incessante pela alta produtividade, como observa-se a seguir: “[...] pode-se dizer que na era da acumulação flexível e da 'empresa enxuta' merecem destaque, e são citadas como exemplos a ser seguidos, aquelas empresas que dispõem de menor contingente de força de trabalho e que apesar disso têm maiores índices de produtividade”.

Nesse ínterim, o senador Fabiano Contarato apresentou o Projeto de Lei nº 4.044/2020, que dispõe que o empregador não poderá demandar um empregado em regime de teletrabalho, por telefone ou por qualquer ferramenta de comunicação eletrônica, fora do horário de expediente. Entretanto, os acordos ou convenções coletivas poderão versar sobre exceções em casos fortuitos ou de força maior, mediante o pagamento de horas extraordinárias.⁴⁵

⁴⁴ *Ibidem, ibid*, p. 143.

⁴⁵ SENADO NOTÍCIAS. Projeto regulamenta direito à desconexão do trabalho em períodos de folga. Agência Senado. Brasília, 14 de agosto de 2020.

Esse projeto tem por base o direito à desconexão, defendido pelo jurista Jorge Luiz Souto Maior⁴⁶, sob o argumento de que o avanço tecnológico “escraviza” o trabalhador ao obrigá-lo a estar acessível remotamente em todo momento. O senador acrescenta que os telefones conectados à internet e os serviços de mensagens restringiram gozo dos períodos de folga.

4.3.2 O necessário fortalecimento dos Sindicatos.

Em uma perspectiva simplista e lógica é mais fácil um grupo de trabalhadores terem atendidas suas reivindicações, que um trabalhador isoladamente, atrelado a volatilidade do mercado tecnológico, se não forem tomadas as necessárias medidas será quase impossível a organização sindical e a garantia de direitos trabalhistas, conforme preleciona Yuval Noah Harari⁴⁷:

O caixa do Walmart de quarenta anos de idade desempregado que graças a esforços sobre-humanos consegue se reinventar como piloto de drone poderá ter de se reinventar novamente dez anos depois, quando a pilotagem de drones poderá também ter sido automatizada. Essa volatilidade também dificultará a organização de sindicatos e a garantia de direitos trabalhistas. Se hoje muitos novos empregos em economias avançadas já envolvem trabalho temporário sem proteção, trabalho de freelancer e tarefas isoladas realizadas só uma vez, como sindicalizar uma profissão que prolifera e desaparece em uma década ?.

Nessa perspectiva insta consignar, que muito mais importante que a todo avanço que a indústria 4.0 pode trazer para a perspectiva do capital, é a urgente organização dos trabalhadores com o fito de evitar o desmonte de seus direitos duramente conquistados. principalmente após a lei nº 13.467/2017 que operou verdadeira flexibilização no tocante aos direitos trabalhistas conquistados, por meio do instituto do negociado, sobre o legislado e da sistematização da legislação no intuito de dificultar o acesso à justiça pelo operário.

No Brasil, por mais de 80 anos, a legislação social e trabalhista apontava no rumo de emprego formal com carteira assinado, adequando às realidades dos trabalhadores e do capital, mesmo em Governos anti-laborais como os de Dutra (1946-1951), dos Militares(1964-1985), de Fernando Collor (1990-1992) e Fernando Henrique (1990-2002), onde houveram inúmeras tentativas de mudança sem sucesso, ocorre que com a chamada

⁴⁶ *Ibidem, ibid*, online.

⁴⁷ HARARI, Y. N. 21 lições para o século XXI. São Paulo, SP: Companhia das Letras, 2018, p. 34 e 35.

reforma trabalhista lei nº 13.467/2017, essa perspectiva foi mudada com a verdadeira devassa nos entes sindicais.

Insta consignar que esse posicionamento da CNI⁴⁸ sempre foi o objetivo do empresariado brasileiro, operado por meio de estudo publicado, onde defendia o uso de tecnologias, bem como de maior autonomia do trabalhador:

Pelo contrário, significa a criação de novos postos de trabalho, com novas atividades. T tamanha mudança demandará qualificação profissional, multidisciplinariedade, e adaptação do perfil profissional à capacidade técnica frente às inovações tecnológicas. A clássica relação de emprego tende a se transmutar para uma relação com maior flexibilidade no trabalho, seja em relação ao local de prestação do serviço, seja no horário. A característica mais pujante do novo modelo de trabalho é a autonomia do empregado.

Essa chamada “autonomia” do trabalhador, acaba por gerar um enfraquecimento no elo trabalhista, pois a chamada autonomia se resume a acatar “sugestões” emanadas do alto comando, pois agir de maneira contrária ao que o empregador deseja acaba por findar seu ciclo de labor. o que acaba por criar nessa ideia de autonomia, uma ideia de não enfrentamento, gerando na verdade colaboração e sujeitamento a qualquer modalidade de emprego precário, pois caso não aceite ocorre substituição do operário, sem qualquer levante por mínimo que seja, no intuito de resguardar direitos.

Conforme aduz Rodrigo Bertamé⁴⁹:

Precisamos de um **Sindicalismo novo**, que seja capaz de contemplar as novas formas de exploração, divisão e organização do trabalho na sociedade. Talvez ele nem venha a nascer de dentro do modelo de sindicalismo vigente, talvez ele nasça de outras relações, mas isso só o tempo dirá. A **uberização do sindicalismo** não significa seu fim, mas sua necessidade de transformação. Podemos falar em sindicalismos selvagens, podemos falar lutas sindicais, **intersindicais**, **cybersindicais**, **biosindicais** e muitos outros neologismos para nos fazer pensar a respeito da amplitude do novo campo das lutas que chegam até nós no campo do trabalho. E em nenhum deles a questão classista se exclui, provavelmente se torna mais visceral, mais a flor da pele.

Em suma, é urgente uma readequação e fortalecimento das estruturas sindicais ou haverá, uma ampla falta de segurança jurídica para o labor, pois a desmobilização social levará ao sujeitamento das imposições da nova realidade técnico industrial, tirando a centralidade da importância do operário para o labor.

⁴⁸ Confederação Nacional da Indústria. Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0 / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília : CNI, 2017, p. 6.

⁴⁹ BERTAMÉ, Rodrigo. **Da uberização do sindicalismo ao cyber sindicalismo: provocações**. Publicado em 10/09/2020. Disponível em: encurtador.com.br/BGJ17 Acesso em 28/05/2022.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Compreender o contexto de privatização dos meios de produção, a monetização da mão de obra e a produção em massa, desde a primeira revolução industrial, cumulado com a migração da população rural para as cidades, possibilitaram vislumbrar como o trabalhador se reduziu a condições laborais degradantes e extenuantes. Foi nesse cenário de grande industrialização, cujo objetivo era facilitar o trabalho humano, garantindo conforto e segurança, que o desemprego e o exército de reserva encontraram um ambiente fértil para crescer, acarretando desespero, estresse, acumulação de mercadorias, crises econômicas, dentre muitos outros problemas.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho, que teve seu nascimento normatizado pela constituição mexicana de 1917, mas cujas preocupações advém das Jornadas trabalhistas, amparadas pelos movimentos grevistas, surgiu com o objetivo de sanar os graves problemas sociais advindos do desemprego e da marginalização dessa população rural migrante. Assim, os movimentos grevistas lutavam por um ambiente de trabalho mais apropriado, em contraponto ao ideal de produzir para gerar lucro pelo lucro.

Outrossim, a evolução tecnológica global impulsionou a evolução dos modelos laborais e as lutas trabalhistas até o momento atual, com a difusão da Indústria 4.0, que surge como um movimento de múltiplos aspectos. Se por um lado, traz em seu arcabouço um novo modelo de trabalho e desenvolvimento industrial, com o intuito de aperfeiçoar a indústria com tecnologia de ponta, por outro, acaba por dispensar o emprego de mão de obra em larga escala em detrimento de uma única máquina que pode realizar o serviço que demandaria o trabalho de inúmeros trabalhadores, levando os trabalhadores a se submeterem aos subempregos.

Insta consignar, que a indústria 4.0 não deve ser tratada como vilã no contexto social-trabalhista, pois se operada de maneira correta pode trazer inúmeros benefícios, tais como: autonomia laborativa, maior qualidade de vida e diminuição do esforço físico empregado na produção, porém deve-se sopesar esses avanços e tentar minimizar ao máximo seus efeitos maléficos.

Nessa miríade de fatores, deve-se atentar principalmente que o trabalho é de vital importância para a sociedade, ou seja, as tecnologias são bem-vindas, desde que isso não implique na prevalência da máquina sobre o homem e que não custem direitos construídos sobre duras penas, desde a constituição Mexicana de 1917, até o albergamento desses direitos na Constituição Federal de 1988, que elencou os princípios da dignidade da pessoa humana,

da valorização do trabalho humano, da busca do pleno emprego, da livre-iniciativa e da função social da propriedade, como fundamentos, princípios e valores a serem resguardados em prol da ordem social e econômica pátria, nota-se grande defasagem jurídica quanto a regulação dessas novas relações laborais.

Nesse sentido, ressalta-se que a recepção constitucional desses princípios implica no reconhecimento da vitalidade do empregado, tanto por sua força de trabalho ser a base da atividade produtora, como também por ser ele a base do consumo, implica no reconhecimento que o trabalho é pedra angular para a construção da função social.

Desse modo, buscou-se compreender como os impactos da modernização sobre as relações empregatícias, por meio da análise do desenvolvimento histórico das relações sócio-trabalhistas e da legislação, destacando seus impactos nocivos, se não operada pela via adequada, gerando o crescimento do desemprego e o sujeitamento ao subemprego.

Observou-se que o desenvolvimento desse ambiente altamente tecnológico e com massivo uso de *IoT*, que conseqüentemente implicará na exigência altos níveis de especialização, sem que isso necessariamente provoque uma reinserção dos trabalhadores não qualificados, que estão desempregados, pois pode se mostrar mais vantajoso criar novos empregos para pessoas qualificadas, ante o investimento para retrainar os trabalhadores não qualificados.

Dentre os resultados provisórios, concluiu-se que nem sempre o avanço tecnológico é benéfico, pois, se não operado pelas vias adequadas, acaba por reduzir a geração de empregos, criando o reducionismo laboral ao substituir o homem pela máquina, gerando assim a categoria do subemprego ou do precariado.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão [recurso eletrônico]: o novo proletariado de serviços na era digital** / Ricardo Antunes. - 1.ed. - São Paulo: Boitempo, 2018. (Mundo do Trabalho).

AQUINO, Rodolfo Anderson Bueno; MOTTA, Ana Paula Pinheiro. **A Função Social Da Empresa Como Forma De Valorização Da Dignidade Da Pessoa Humana**. 2015.

BEBBER, Júlio César. **Princípios do processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

BERTAMÉ, Rodrigo. **Da uberização do sindicalismo ao cyber sindicalismo: provocações**. Publicado em 10/09/2020. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/602718-da-uberizacao-do-sindicalismo-ao-cyber-sindicalismo-provocacoes>. Acesso em 28/05/2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 25/05/2022.

CAVALCANTE, Rodrigo Arantes; DO VAL, Renata. **Reforma trabalhista: comentada artigo por artigo**. São Paulo: LTr, 2017.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho** / Vólia Bomfim Cassar. - 6ª ed. - Nitéroi Impetus, 2012.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. A difusão das tecnologias da indústria 4.0 em empresas brasileiras / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília : CNI, 2020. 54 p. : il.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0 / Confederação Nacional da Indústria. – Brasília : CNI, 2017.

Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, **CLT**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 25/05/2022.

DURKHEIM, Emile. **Da Divisão do Trabalho Social**. São Paulo: Abril Cultural, 1999.

GUIMARÃES, Heloisa Werneck Mendes. **Responsabilidade Social da Empresa: uma visão histórica de sua problemática**. Revista de administração de empresas FGV. 1984. Vol 24.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2004.

GUIMARÃES, Heloisa Werneck Mendes. **Responsabilidade Social da Empresa: uma visão histórica de sua problemática**. Revista de administração de empresas FGV. 1984.

Giselle Batista diz já ter perdido trabalho por não ter seguidores suficientes. Publicado em: 24/05/2022. Disponível em: <https://tinyurl.com/2p8wuc92>, Acessado em : 28/05/2022

HARARI, Y. N. **21 lições para o século XXI**. São Paulo, SP: Companhia das Letras, 2018.

IPEA: Brasil tem 1,5 milhão de motoristas e entregadores de produtos, disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-05/ipea-brasil-tem-15-milhao-de-motoristas-e-entregadores-de-produtos#:~:text=De%20acordo%20com%20dados%20de,de%20transporte%20para%20entregar%20produtos>. Acessado em 25/05/2022.

Lei 13.467 de 13 de Julho de 2017. **Reforma Trabalhista**, Brasília,DF: Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 25/05/2022.

Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/114020.htm. Acesso em: 14/05/2022.

LISPECTOR, Clarice, in “**Jornal do Brasil**”, 4 de Março de 1970, [s.p.].

LE GOFF, Jacques. **A Civilização do Ocidente Medieval**. Bauru, SP: EDUSC, 2005.

MARX, K.; ENGELS, F. **Manifesto do Partido Comunista, 1848**. Porto Alegre: L&PM, 2009.

Oliveira, Isaque Souza de **O movimento operário nos livros didáticos de história: narrativas em disputas no PNL D 2020** / Isaque Souza de Oliveira. — 2021.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SENADO NOTÍCIAS. Projeto regulamenta direito à desconexão do trabalho em períodos de folga. Agência Senado. Brasília, 14 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/08/14/projeto-regulamenta-direito-a-desconexao-do-trabalho-em-periodos-de-folga> . Acessado em: 30/05/2022.

SILVEIRA, L. S. **O real sentido da função social da empresa e as limitações aplicadas ao seu exercício através da responsabilidade social**. [S.d.] Disponível em: , <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=d840cc5d906c3e9c#:~:text=Resumo%3A%20No%20presente%20trabalho%2C%20E2%80%9C,de%20aprimoramento%20de%20mecanismos%20de>. Acessado em: 28/05/2022.

SMITH, Adam. **Uma Investigação sobre a Natureza e as Causas da Riqueza das Nações**. 1. Ed. Londres: William Strahan e Thomas Caldell, 1776.

SOUSA, A. C. ; COLANTUONO, A. F. . **Análise da Formação Socioeconômica Brasileira e da Transformação de São Paulo em Pólo Dinâmico do País**. Espaço em Revista , v. 16.

STANDING, Guy. **The Precariat: the new dangerous class** (Nova York, Bloomsbury, 2011), *apud* ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão [recurso eletrônico]: o novo**

proletariado de serviços na era digital / Ricardo Antunes. - 1.ed. - São Paulo: Boitempo, 2018. (Mundo do Trabalho), pág. 74 e 75.

WAMBIER, Luciane. **Função Social da Empresa e o Princípio da Solidariedade: instrumentos de cristalização dos valores sociais na estrutura jurídico-trabalhista.**

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 42, 2013. Disponível em: <portal.trt15.jus.br/documents/124965/1402934/Rev.42_art.9/8e98c931-a6ee-477c-8464-5f1507fbd86e>. Acesso em: 20/05/2022.

STAUFEN, A. G. **Industry 4.0 index 2015.** [S.l.]: Staufen AG, 2015; ROLAND BERGER. The industrie 4.0 transition quantified. Munique: Roland Berger, 2016; CNI. Desafios para a Indústria 4.0 no Brasil. Brasília: CNI, 2016a. Análise ADVISIA OC&C Strategy Consultants ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. **A Função Social Da Empresa Como Forma De Valorização Da Dignidade Da Pessoa Humana.** 2006. Disponível em: <<http://www.unimar.br/pos/trabalhos/arquivos/e8922b8638926d9e888105b1db9a3c3c.pdf>>. Acesso em: 30/06/2021.