

SISTEMAS PRODUTIVOS, DIREITO DO TRABALHO E CONTRATAÇÃO DE PESSOAS VIA PLATAFORMAS DIGITAIS: ANÁLISE DE MOMENTOS DE AFIRMAÇÃO E DE NEGAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

Amauri Cesar Alves¹

Resumo: O artigo tem por objetivo analisar como se dá a contratação de trabalho nos principais sistemas produtivos desenvolvidos desde o início do século XX até os dias atuais e como essa pactuação se relaciona com o Direito Fundamental ao Trabalho Digno. O artigo parte de um problema concreto, que é identificar se a contratação de pessoas via plataformas na Economia da Tecnologia Digital representa ou não ruptura com o sistema protetivo do Direito do Trabalho e com o Direito Fundamental ao Trabalho Digno. A hipótese é que os novos modelos produtivos desenvolvidos no século XXI não permitem a construção de relações jurídicas que respeitem o Direito Fundamental ao Trabalho Digno. A construção teórica parte não só da doutrina jurídica, mas também das contribuições da Administração de Empresas, da Economia, da Tecnologia da Informação, da Sociologia do Trabalho e da Engenharia. A metodologia utilizada é jurídico-sociológica.

Palavras-Chave: Sistemas Produtivos. Direito Fundamental ao Trabalho Digno. Contratação de Pessoas. Plataformas Digitais.

Abstract: The article aims to analyze how the hiring of labor in the main productive systems developed from the beginning of

¹ Doutor, Mestre e Bacharel em Direito pela PUC.Minas. Professor da Universidade Federal de Ouro Preto (Graduação e Mestrado).

the twentieth century to the present day and how this agreement relates to the Fundamental Right to Decent Work. The article starts with a concrete problem, which is identify if hiring people via platforms in the Digital Technology Economy represents or not a break with the protective system of labor law and the fundamental right to decent work. The hypothesis is that the new productive models developed in the 21st century do not allow the construction of legal relations that respect the Fundamental Right to Decent Work. The theoretical construction starts not only from legal doctrine, but also from the contributions of Business Administration, Economics, Information Technology, Sociology of Labor and Engineering. The methodology used is legal-sociological.

Keywords: Productive Systems. Fundamental Right to Decent Work. Hiring People. Digital Platforms.

Sumário: I Introdução. II- Sistemas Produtivos e sua Relação com o Estado, com o Direito do Trabalho e com o Direito Fundamental ao Trabalho Digno. II.1. Direito Fundamental ao Trabalho Digno. II.2. Taylorismo-fordismo e trabalho digno. II.3. Toyotismo e trabalho digno. III- Novas Estratégias Produtivas e Contratação de Pessoas via Plataformas Digitais. III.1. Novo sistema produtivo no século XXI: Indústria 4.0, Economia do Compartilhamento, Gig Economy, Economia da Tecnologia Digital. III.2. A contratação de pessoas via plataformas digitais e a ruptura com o sistema protetivo justrabalhista e com o Direito Fundamental ao Trabalho Digno. IV Conclusão.
Referências.

I INTRODUÇÃO



presente artigo pretende analisar como se dá a contratação de trabalho nos sistemas produtivos Taylorista, Fordista e Toyotista, bem como quer estabelecer as diferenças entre a pactuação laborativa nesses modelos e nas novas relações desenvolvidas na Economia da Tecnologia Digital. As análises referentes à pactuação de trabalho serão desenvolvidas para revelar se cada modelo estudado permite afirmar ou negar o que se compreende como Direito Fundamental ao Trabalho digno.

O artigo parte, então, de um problema concreto, que é identificar se a contratação de pessoas via plataformas na Economia da Tecnologia Digital representa ou não ruptura com o sistema protetivo just trabalhista e com o Direito Fundamental ao Trabalho Digno, o que se fará tendo por referência a doutrina de Gabriela Neves Delgado sobre este tema.

A hipótese é que os novos modelos produtivos desenvolvidos no século XXI, ao contrário dos demais, não permitem, estruturalmente, a construção de relações jurídicas que respeitem o Direito Fundamental ao Trabalho Digno. Para confirmar ou não a hipótese, o estudo pretende identificar as características básicas do Direito Fundamental ao Trabalho Digno e da contratação de pessoas na Economia da Tecnologia Digital.

A construção teórica parte não só da doutrina jurídica, e em especial do Direito do Trabalho, mas também e em alguns pontos principalmente, das contribuições da Administração de Empresas, da Economia, da Tecnologia da Informação, da Sociologia do Trabalho e da Engenharia.

Para que seja possível concretizar o que está proposto, o artigo se estrutura em dois itens. O primeiro repassa as construções teóricas em torno dos principais sistemas produtivos do século XX em sua relação com o Estado, com o Direito do Trabalho e com o Direito Fundamental ao Trabalho Digno. Ao final desse item será possível afirmar se o taylorismo, o fordismo e o toyotismo são modelos que fomentam e suportam as ideias

básicas consolidadas em torno do Direito Fundamental ao Trabalho Digno. O segundo item estuda as novas estratégias produtivas no que diz respeito especificamente à contratação de pessoas. Afirme-se, desde já, que há uma escolha pela utilização do termo “contratação de pessoas” em detrimento da clássica e consolidada expressão “contratação de trabalho”. Importante antecipar que tal denominação não deve gerar confusão em torno do tema da terceirização. Fato é que as plataformas digitais, para negar direitos trabalhistas, optaram por negar também que sejam contratantes de trabalho. Já não negam simplesmente, como outros modelos em outros tempos, o vínculo empregatício. Negam a própria relação de trabalho. Por isso a escolha no segundo item e em todo o texto.

Ao final do presente artigo será possível responder ao problema que norteia a pesquisa, que é saber se a contratação de pessoas via plataformas digitais, nessa nova Economia da Tecnologia Digital, representa ou não ruptura com o sistema protetivo justtrabalhista e com o Direito Fundamental ao Trabalho Digno.

II- SISTEMAS PRODUTIVOS E SUA RELAÇÃO COM O ESTADO, COM O DIREITO DO TRABALHO E COM O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO.

Historicamente, a Administração de Empresas construiu e consolidou sistemas ou modelos produtivos que melhor organizassem a força de trabalho, sempre com o objetivo de redução de custos e ampliação de lucros. A Sociologia do Trabalho estuda, compreende e explica como tais modelos produtivos impactam o trabalho e a classe-que-vive-do-trabalho. Normalmente em um terceiro momento o Direito do Trabalho apreende tais sistemas produtivos e sofre seus impactos pela via da regulação heterônoma estatal e da jurisprudência. Há, então, íntima relação entre Administração de Empresas e Direito do Trabalho,

com importante mediação, para melhor compreensão, das ferramentas da Sociologia. Necessário compreender como essa relação se dá atualmente, especificamente em relação à contratação de trabalho via plataformas digitais. Antes, porém, será interessante traçar um panorama mais amplo da relação capital-trabalho, em perspectiva histórica, política, jurídica e sociológica, especificamente no que concerne ao Direito Fundamental ao Trabalho Digno. O propósito aqui é tentar compreender se modelos produtivos específicos permitem ou rechaçam, em tese, a ideia de trabalho digno, o que se fará com base na obra de Gabriela Neves Delgado.²

II.1. DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO.

A ideia básica de Direito Fundamental ao Trabalho Digno parece combinar direito fundamental ao trabalho com dignidade da pessoa humana³. Nesse sentido pouco faz o capital ou o empregador quando apenas permite ao homem trabalhar e produzir. Na mesma linha não deve o Estado determinar que o trabalhador escolha entre ter trabalho e ter direitos. Cumpre sua função o capital quando além de proporcionar trabalho, que é necessário para gerar lucros, o faz reconhecendo no homem que trabalha a sua dignidade de pessoa. O Estado, por sua vez, está constitucionalmente vinculado à concretização não só do direito ao trabalho, mas, também e principalmente do direito ao trabalho

² DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr., 2006.

³ “O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiças.” SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. p. 67-68.

digno e protegido.

A ideia de que é papel do contratante e do Estado reconhecer no homem que trabalha a sua dignidade enquanto pessoa é bem anterior à noção atual de direito fundamental ao trabalho digno. Já se depreende da Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, em 1891, exemplificativamente. Lembrar isso nesse século XXI é (infelizmente) importante para que não se confunda dignidade humana com socialismo ou comunismo. Nas palavras do Papa:

Quanto aos ricos e aos patrões, não devem tratar o operário como escravo, mas respeitar nele a dignidade do homem, realçada ainda pela do Cristão. O trabalho do corpo, pelo testemunho comum da razão e da filosofia cristã, longe de ser um objecto de vergonha, honra o homem, porque lhe fornece um nobre meio de sustentar a sua vida. O que é vergonhoso e desumano é usar dos homens como de vis instrumentos de lucro, e não os estimar senão na proporção do vigor dos seus braços. (...) Proíbe também aos patrões que imponham aos seus subordinados um trabalho superior às suas forças ou em desarmonia com a sua idade ou o seu sexo.⁴

Não se pretende aqui uma exortação ou louvação da encíclica papal, mas apenas o necessário registro histórico dos termos principais: vedação ao tratamento degradante (escravo); trabalho como algo honrado; exploração desumana como ensejadora de vergonha que recai sobre o explorador; proibição de trabalho superior às forças do trabalhador ou em desarmonia com sua idade ou sexo.

Objetivamente e para os fins do presente estudo são importantes as lições de Gabriela Neves Delgado sobre o trabalho digno:

Se o trabalho é um direito fundamental, deve pautar-se na dignidade da pessoa humana. Por isso, quando a Constituição Federal de 1988 refere-se ao direito ao trabalho, *implicitamente*

⁴ IGREJA CATÓLICA. Papa (1878-1903: Leão XIII). *Carta encíclica de Sua Santidade o Papa Leão XIII "Rerum Novarum" sobre a condição dos operários*. 1891. Disponível em http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_1-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html. Acesso em 09/10/2019.

já está compreendido que o trabalho valorizado constitucionalmente é o trabalho digno.

Primeiro, devido ao nexó lógico existente entre direitos fundamentais (direito fundamental ao trabalho, por exemplo) e o fundamento nuclear do Estado Democrático de Direito que é a dignidade da pessoa humana.

Segundo, porque apenas o trabalho exercido em condições dignas é que é instrumento capaz de construir a identidade social do trabalhador.⁵

Relevante aqui pensar nas principais características que conferem dignidade ao trabalho, para que seja possível alcançar o objetivo de identificar ou não sua coerência com sistemas produtivos específicos. Especificamente para os fins do presente artigo consideram-se seis as características principais do direito fundamental ao trabalho digno: 1. a vedação à coisificação do trabalhador; 2. a inserção (mínima) do trabalhador na riqueza gerada pelo capitalismo; 3. a efetivação de direitos trabalhistas mínimos; 4. o respeito à integridade física e moral do trabalhador; 5. a garantia de contraprestação pecuniária mínima por uma jornada razoável e controlada e 6. respeito aos direitos fundamentais previstos constitucionalmente. Tais características podem ser inferidas das lições de Gabriela Neves Delgado, em sua obra “Direito Fundamental ao Trabalho Digno”. Leciona a autora que é vedada a coisificação da pessoa que trabalha, pois “o ser humano jamais poderá ser utilizado como objeto ou meio para a realização do querer alheio.”⁶ Outra característica que permite identificar trabalho digno é sua possibilidade de inserção do trabalhador na “riqueza social, provendo sua vida das necessidades materiais e espirituais”.⁷ Objetivamente pode ser considerado digno o trabalho que permite acesso efetivo aos direitos trabalhistas mínimos “alçados à qualidade de

⁵ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr., 2006. p. 209.

⁶ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr., 2006. p. 206.

⁷ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr., 2006. P. 206.

indisponibilidade absoluta”⁸. Também em perspectiva objetiva é necessário para que haja trabalho digno que o contratante respeite a “integridade física e moral do trabalhador” e lhe garanta “contraprestação pecuniária mínima”⁹. Em síntese, é possível dizer que “a condição de dignidade no trabalho se afirma por meio da declaração, afirmação e concretização dos direitos fundamentais”, e que, portanto, “as múltiplas possibilidades de trabalho humano digno se constroem na dinâmica histórica com suporte constitucional.”¹⁰

Possível então ensaiar um conceito de *direito fundamental ao trabalho digno* que se afirme pelo menos para os restritos fins do presente artigo, que se constrói em torno do ser humano que vive do trabalho e com base na obra de Gabriela Neves Delgado: direito assegurado a toda e qualquer pessoa que trabalha, que deve ser vista e reconhecida enquanto tal e não como mero instrumento de realização de lucros, que deve ser tratada pelo Estado e pelo contratante com respeito à sua integridade física e moral, que deve ter acesso a direitos previstos em normas autônomas ou heterônomas que lhe garantam contraprestação pecuniária mínima por jornada razoável e controlada, bem como a capacidade plena e efetiva de fruição de direitos constitucionais.

Diante do exposto o presente artigo buscará identificar (ou não) a ocorrência das características do trabalho digno aqui listadas nos modelos produtivos principais verificados nos séculos XX e XXI: taylorismo, fordismo, toyotismo e economia da tecnologia digital.

II.2. TAYLORISMO-FORDISMO E TRABALHO DIGNO.

⁸ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr., 2006. P. 207.

⁹ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr., 2006. P. 207.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr., 2017. p. 69.

De início, a Administração de Empresas e a Economia registram modelos produtivos históricos utilizados a partir do início do Século XX, que revolucionaram a gestão de pessoas. O marco parece ser o taylorismo. É que antes dele a produção era normalmente fragmentada, sem uma preocupação científica em sua organização, com a concentração do saber-fazer em torno do trabalhador ou de uma gerência pouco técnica, que usava mais a força do que a razão.

Para mudar o panorama da organização da produção Frederick Winslow Taylor (1856-1915) propôs técnicas, controle e métodos científicos para moldar da melhor forma possível o processo produtivo. Taylor observou indústrias diversas e pensou em modos universalizáveis de organização do trabalho. Em síntese propôs a análise científica do trabalho, com o estudo do movimento e ritmo “ótimos” que deveriam ser exigidos de cada trabalhador. Caberia à gerência técnica, e não mais necessariamente despótica, o controle das tarefas confiadas aos operários, o que resultaria em redução da “vadiagem no trabalho”¹¹ e consequentemente em aumento da eficiência. Essa estratégia exitosa teve outros ganhos para além do lucro, pois gerou o que a Sociologia do Trabalho depois identificou como despersonalização do trabalho e do trabalhador, ou seja, o operário não mais detinha a técnica e o saber-fazer, que eram transferidos para a

¹¹ “Contudo, o trabalhador vem ao serviço, no dia seguinte, e em vez de empregar todo o seu esforço para produzir a maior soma possível de trabalho, quase sempre procura fazer menos do que pode realmente – e produz muito menos do que é capaz; na maior parte dos casos, não mais do que um terço ou metade dum dia de trabalho, é eficientemente preenchido. E, de fato, se ele se interessasse por produzir maior quantidade, seria perseguido por seus companheiros de oficina, com mais veemência, do que se tivesse revelado um *traidor* no jogo. Trambalhar menos, isto é, trabalhar deliberadamente devagar, de modo a evitar a realização de toda a tarefa diária, fazer *cera*, *soldering*, como se diz neste país, *handing it out*, como se chama na Inglaterra, *can caen*, como é designado na Escócia, é o que está generalizando nas indústrias e, principalmente, em grande escala, nas empresas de construção.” (TAYLOR, Frederick Winslow. *Princípios de Administração Científica*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1989, p. 34).

gerência.

A Administração de Empresas percebe o taylorismo como uma primeira iniciativa de administração científica, que tinha seu maior mérito em estabelecer a divisão do trabalho e o aumento da especialização como estratégia de gestão, o que deveria reduzir a quantidade de tempo e de esforço exigidos de cada trabalhador no processo produtivo, com ganhos significativos em eficiência.¹² Gareth R. Jones e Jennifer M. George explicam:

O núcleo de seu sistema de gestão consistia em decompor o processo de produção em suas várias partes, melhorando a eficiência de cada uma delas. Em sua essência, Taylor estava tentando fazer para as unidades de trabalho o que Whitney tinha feito para os materiais: padronizá-las e torná-las intercambiáveis. Os padrões de trabalho que ele aplicou a várias atividades, desde o uso de pás na movimentação de carvão até as máquinas de precisão, representavam o ritmo de trabalho que um bom trabalhador deveria realizar.¹³

Percebe-se a importância da eficiência, que deveria decorrer da ciência e não da experimentação pessoal ou da iniciativa de cada trabalhador. Frederick Taylor desenvolveu princípios para otimização da produção, com ênfase em planejamento, seleção ou preparo, controle, execução e singularização das funções, em sua clássica obra de 1911.¹⁴ Anteriormente, conforme

¹² JONES, Gareth R.; GEORGE, Jennifer M. *Administração Contemporânea*. 4. ed. Tradução de Maria Lúcia G. L. Rosa. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

¹³ HOPP, Wallace J.; SPEARMAN, Mark L. *A Ciência da Fábrica*. 3. ed. Tradução de Paulo Norberto Migliavacca. Porto Alegre: Bookman, 2013. p. 27.

¹⁴ Repassando os argumentos anteriores, ver-se-á que os resultados decorreram principalmente de: 1) substituição do critério individual do operário por uma ciência; 2) seleção e aperfeiçoamento científico do trabalhador, que é estudado, instruído, treinado e, pode-se dizer, experimentado, em vez de escolher ele os processos e aperfeiçoar-se por acaso; 3) cooperação íntima da administração com os trabalhadores, de modo que façam juntos o trabalho, de acordo com leis científicas desenvolvidas, em lugar de deixar a solução de cada problema, individualmente, a critério do operário. Com a aplicação desses novos princípios, em lugar do antigo esforço individual, e com a divisão equânime, entre a direção e os trabalhadores, das partes de cada tarefa diária, a administração encarrega-se das atribuições para as quais está mais bem aparelhada e os operários das restantes. TAYLOR, Frederick Winslow. *Princípios de*

Antonio Cesar Amaru Maximiano, Taylor identificava quatro princípios da administração científica, em uma perspectiva um tanto diversa da posterior: “seleção e treinamento de pessoal; salários altos e custos baixos de produção; identificação da melhor maneira de executar tarefas e cooperação entre administração e trabalhadores”¹⁵.

No taylorismo, o trabalhador não deve deter a técnica ou o saber-fazer. As decisões estratégicas cabem à gerência, que deve planejar o trabalho de cada operário, que por sua vez deve ser selecionado e preparado tecnicamente para o desempenho das suas tarefas cotidianas. O trabalhador deveria ser fiscalizado no cumprimento das tarefas, mas também incentivado com salários maiores do que aqueles praticados à época, o que também garantiria uma melhor adesão do operário aos novos métodos. O sistema produtivo taylorista privilegia a organização científica, que prevê o uso do cronômetro para controle minucioso de tempos¹⁶ e adaptação do trabalhador ao ritmo da produção, e não o contrário, como antes. O empregado não dita mais os ritmos, que são impostos pela gerência, que controla não só trabalho e trabalhadores, mas também conhecimento.

Maria da Graça Druck critica o taylorismo, na perspectiva da classe operária, por propiciar a expropriação do conhecimento dos trabalhadores. Entende a autora da Sociologia do Trabalho que “o taylorismo – enquanto prática gerencial do capital

Administração Científica. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1989, p. 107.

¹⁵ MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. *Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 56.

¹⁶ Este modelo impuso el control patronal cómo norma general de la actividad laboral. Instauró una "organización científica del trabajo", basada en la cadena de montaje, el cronómetro, la parcelación de las tareas y la meticulosa adaptación del esfuerzo laboral a los ritmos de producción. Taylor nunca ocultó su intención de sofocar la resistencia de los obreros, reduciendo su comprensión de las tareas realizadas. Estableció un sistema que dislocó las especialidades y concentró los conocimientos en la gerencia. Para potenciar la valorización del capital brutalizó la fuerza de trabajo. (KATZ, Claudio. Discusiones sobre el control patronal. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 12, nº 4, Opinión, Rio de Janeiro, oct/dic. 2014. p.866–882. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395139682>)

– é necessário para complementar, no plano da subjetividade, o papel desempenhado pela maquinaria, isto é, torna-se fundamental para consolidar a subsunção real do trabalho ao capital.”¹⁷

Taylor distinguia empregados entre os que devem organizar, pensar (gerência) e aqueles que só executam ordens (operários), com uma hierarquia rígida marcada pela prevalência da técnica gerencial. O trabalhador não precisa ser qualificado, pois não detém o saber-fazer e nem necessariamente a técnica. Para além da gerência científica, o taylorismo trouxe impactos também na “cultura do trabalho”. Maria da Graça Druck leciona:

O taylorismo vinha se constituindo, desde a virada do século, numa nova “cultura do trabalho” que, para ter sucesso enquanto uma “ciência do trabalho”, contrapunha Taylor, exigia uma postura e práticas novas tanto de patrões como de empregados; exigia também um “espírito” essencialmente cooperativo, sem conflitos e, principalmente, sem resistências à nova administração por parte dos trabalhadores e dos sindicatos.¹⁸

Ocorre que nunca foi fácil obter dos trabalhadores uma cooperação sem resistência. Na prática, somente com o desenvolvimento e adaptações realizadas em torno de um novo modelo produtivo, o fordismo, foi possível conquistar tal espírito.

No início do século XX o industrial estadunidense Henri Ford (1863-1947) foi influenciado pelas ideias de Taylor e propôs estratégias práticas de sua aplicação na recém-criada indústria automobilística. Pode-se pensar no fordismo, então, como uma evolução prática do taylorismo, marcada pela superespecialização das tarefas, pelo crescimento da produção em massa, de bens homogêneos.

Hopp e Spearman destacam que Ford inovou por criar

¹⁷ DRUCK, Maria da Graça. Globalização e Reestruturação Produtiva: o Fordismo e/ou o Japonismo. *Revista de Economia Política*. v. 2, n. 19 (74) abril/junho 1999. p.31-48. p. 34.

¹⁸ DRUCK, Maria da Graça. Globalização e Reestruturação Produtiva: o Fordismo e/ou o Japonismo. *Revista de Economia Política*. v. 2, n. 19 (74) abril/junho 1999. p.31-48. p. 35.

uma linha de montagem móvel, responsável por “tornar possível a produção em massa e em alta velocidade de produtos mecânicos complexos”.¹⁹ A inovação consistia em abandonar a “prática de operários especializados montarem subconjuntos e ficarem rodeando um chassi estático para completarem a montagem”²⁰, até então consolidada. “Em vez disso, ele inventou uma maneira de trazer o produto até o trabalhador em um fluxo contínuo, sem paradas.”²¹ Mas as novidades produtivas fordistas geraram críticas e sátiras, além de insatisfação nos trabalhadores. Jones e George comentam que a rotatividade de empregados na fábrica da Ford era enorme: “300 ou 400% ao ano, à medida que os trabalhadores saíam porque não conseguiam lidar com o estresse induzido pelo trabalho.”²² A necessidade de fixar o trabalhador na fábrica por mais tempo iria gerar uma outra revolução importante do fordismo, que foi a conhecida prática dos 5 dólares por dia, ideia que será desenvolvida adiante e que foi importante para ganhar o “espírito” do trabalhador.

Antonio Cesar Amaru Maximiano sustenta que a produção em massa de Ford se sustenta em dois princípios: (1) peças e componentes padronizados e intercambiáveis e (2) especialização do trabalhador. O primeiro se baseia em máquinas especializadas, sistema universal de fabricação e calibragem, controle da qualidade, simplificação das peças e do processo produtivo. O segundo se concentra em uma única tarefa ou pequeno número de tarefas para cada trabalhador, posição fixa dentro de uma sequência de tarefas, deslocamento das peças (e do trabalho) até o trabalhador e manutenção das peças no posto de trabalho.²³

¹⁹ HOPP, Wallace J.; SPEARMAN, Mark L. *A Ciência da Fábrica*. 3. ed. Tradução de Paulo Norberto Migliavacca. Porto Alegre: Bookman, 2013. p. 25.

²⁰ HOPP, Wallace J.; SPEARMAN, Mark L. *A Ciência da Fábrica*. 3. ed. Tradução de Paulo Norberto Migliavacca. Porto Alegre: Bookman, 2013. p. 25.

²¹ HOPP, Wallace J.; SPEARMAN, Mark L. *A Ciência da Fábrica*. 3. ed. Tradução de Paulo Norberto Migliavacca. Porto Alegre: Bookman, 2013. p. 25.

²² JONES, Gareth R.; GEORGE, Jennifer M. *Administração Contemporânea*. 4. ed. Tradução de Maria Lúcia G. L. Rosa. São Paulo: McGraw-Hill, 2008. p. 47.

²³ MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. *TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO*:

Harry Braverman, em “Trabalho e Capital Monopolista”, relata que quando em 1903 foi criada a Ford Motor Company “fabricar automóveis era função reservada a profissionais que obtiveram sua formação nas oficinas de bicicletas e viaturas de Michigan e Ohio”²⁴, ou seja, função altamente qualificada, necessidade que se desfaz com a nova linha de produção fordista. A inovação provocou uma aceleração inédita na produção de automóveis. “Em três meses, o tempo de montagem do Modelo T havia sido reduzido a um décimo do tempo anteriormente necessário...”²⁵ A evolução foi de tal monta que em 1925 a Ford “produzia tantos carros por dia quantos haviam sido fabricados num ano inteiro, no princípio da fabricação do Modelo T.”²⁶

Inobstante o aumento da produção alcançado não era fácil manter trabalhadores na fábrica na primeira década do século XX, como visto. A já citada rotatividade da mão-de-obra decorria principalmente da repulsa do trabalhador ao novo modelo, conforme também relata Harry Braverman:

Nesta reação inicial contra a linha de montagem percebemos a repulsa natural do trabalhador contra a nova espécie de trabalho. O que torna possível perceber isso claramente é o fato de que Ford, como pioneiro do novo modelo de produção, estava competindo com modos anteriores de organização do trabalho que ainda caracterizavam o restante da indústria automobilística e outras indústrias nesse campo. Nesse microcosmos há uma ilustração da regra de que a classe trabalhadora está progressivamente submetida ao modo capitalista de produção, e às formas sucessivas que ele assume, apenas à medida que o modo capitalista de produção conquista e destrói todas as

da revolução urbana à revolução digital. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 56.

²⁴ BRAVERMAN, Harry. *TRABALHO E CAPITAL MONOPOLISTA: A Degradação do Trabalho no Século XX*. 3. ed. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987. p. 130.

²⁵ BRAVERMAN, Harry. *TRABALHO E CAPITAL MONOPOLISTA: A Degradação do Trabalho no Século XX*. 3. ed. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987. p. 130.

²⁶ BRAVERMAN, Harry. *TRABALHO E CAPITAL MONOPOLISTA: A Degradação do Trabalho no Século XX*. 3. ed. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987. p. 130-131.

demais formas de organização do trabalho, e com elas, todas as alternativas para a população trabalhadora. À medida que Ford, pela vantagem concorrencial que adquiria, forçava a linha de montagem ao restante da indústria automobilística, no mesmo grau os trabalhadores eram obrigados a submeter-se a ela pelo desaparecimento de outras formas de trabalho naquela indústria.²⁷

Essa análise de Braverman, embora se refira ao início do século XX e tenha sido desenvolvida no início dos anos 1970, é importante para a compreensão do fenômeno produtivo pós-fordista e mesmo para o novo cenário do trabalho mediado pela tecnologia da informação e comunicação. É que novas formas de produzir, quando exitosas, tendem a ser absorventes, forçando o trabalhador a se adaptar, sob pena de ficar desempregado.

Andressa de Freitas Ribeiro trata do fordismo como novo modo de organização que não rompe com o taylorismo, sendo continuidade e intensificação do sistema produtivo anterior:

Com Ford, a grande novidade técnica e em termos de organização da produção no chão de fábrica foi a introdução da esteira rolante, que ao fazer o trabalho chegar ao trabalhador numa posição fixa, conseguiu dramáticos ganhos de produtividade. A implementação do fordismo não significou apenas um novo modo de organização racional do trabalho e da produção, mas também a constituição de um novo modo de vida. Do mesmo modo que os princípios do taylorismo caminhavam em direção ao controle do trabalho, também o fordismo tinha como seu fundamento o controle do processo de trabalho. Mais do que uma ruptura, o fordismo representou a continuidade e intensificação do processo de controle da força de trabalho viva que já havia iniciado com o taylorismo.²⁸

Sobre o novo modo de vida proporcionado pelo fordismo pode-se destacar a evolução provocada no consumo. A produção

²⁷ BRAVERMAN, Harry. *TRABALHO E CAPITAL MONOPOLISTA: A Degradação do Trabalho no Século XX*. 3. ed. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987. p. 133.

²⁸ RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e Toyotismo. *Lutas Sociais*, São Paulo, vol.19 n.35, p.65-79, jul./dez. 2015, p. 68.

em larga escala, permitida pela organização científica do trabalho e pela linha de produção fordista, gerou necessidade de criação de mercado consumidor. Pra tanto Ford praticava salários acima da média nacional estadunidense de então, com sua política de 5 dólares por dia de trabalho. Essa política salarial não decorre de boa-vontade, mas, sim, da necessidade de manter trabalhadores envolvidos em um processo produtivo opressor e repulsivo. De qualquer modo, quanto mais pessoas inseridas no mercado de consumo melhor para a indústria, e tal avanço nas vendas só seria possível em larga escala se os trabalhadores fossem razoavelmente remunerados. O aumento da produtividade gerou aumento do consumo, que por sua vez possibilitou aumento na arrecadação tributária, da renda e da riqueza nos Estados Unidos da América, com a concentração maior de renda (e poder) no capitalismo industrial. Sobre a importância do salário e dos direitos sociais no sistema fordista, aponta Erika Batista:

O modelo de produção em massa fordista foi combinado com as técnicas de “administração científica” tayloristas, ao passo que foram ampliados diversos direitos sociais, o que suavizou temporariamente o conflito inerente à relação capital-trabalho até a crise de seu padrão de acumulação acompanhando a leitura de Braga (1995, p. 96). O Estado arrecadava os impostos e assegurava certos direitos trabalhistas, o patronato se comprometia com o pagamento dos altos salários inspirados no modelo produtivo de Ford - os “five dollars a day” - e os trabalhadores “suportavam” as formas fordistas-tayloristas de exploração do trabalho.²⁹

Houve então certa acomodação da classe trabalhadora, de modo geral, em torno da expansão salarial e normativa, potencializada depois pelo Welfare State da segunda metade do século XX. O Estado “assegurou as conquistas da classe operária, ao mesmo tempo em que servia de centro dinâmico de

²⁹ BATISTA, Erika. A Dialética da Reestruturação Produtiva: a Processualidade entre Fordismo, Taylorismo e Toyotismo. *Aurora*, Marília, v. 7, n. 2, p. 17-34, Jan.-Jun., 2014. p. 23-24.

acumulação do capital (keynesianismo)”³⁰, em que o Direito do Trabalho, no mundo, se desenvolve exercendo função conservadora. O Estado, com seu poder normativo, garante a reprodução do capital e a perpetuação do poder econômico nas mãos de poucos, diante de trabalhadores que normalmente (ressalvadas exceções pontuais) se mostravam satisfeitos com sua inserção (mínima) no atrativo mercado de consumo.

Márcio Túlio Viana estabelece relação entre os modelos produtivos taylorista e fordista e o Direito do Trabalho.

Com Taylor e Ford, o trabalho se dividiu até o limite do possível e os últimos resíduos do saber operário foram se transferindo da oficina para a gerência. Com isso, algumas formas de resistência, fundadas naquele conhecimento, se inviabilizaram - como a de trabalhar lentamente, a pretexto de que era esse o único modo de fazê-lo.

O disciplinamento se tornou menos físico, pois a máquina passou a acumular duas funções: além de operária, transformando a matéria-prima, tornou-se gerente, moldando o operário. Já não lhe impunha apenas cheiros e barulhos, mas a sua própria cadência.

Mas se a racionalização da fábrica dificultou a resistência individual, fez recrudescer a coletiva. O capital - já agora, monopolista - reunia multidões cada vez maiores. E como o próprio trabalho era uniforme, todos se sentiam mais unidos nos sofrimentos e nos sonhos. Com isso, o operário comum, que antes vinha a reboque do movimento sindical, tornou-se linha de frente.

(...)

Produtos, máquinas e fábricas estáveis garantiam uma produção homogênea, em grandes lotes, o que por sua vez permitia uma economia de escala. Mas se a produção era em massa, também assim eram os trabalhadores, os sindicatos e o próprio Direito do Trabalho. A lógica era transformar cada trabalhador

³⁰ SANTOS, Vinicius Correia. Da era fordista ao desemprego estrutural da força de trabalho: mudanças na organização da produção e do trabalho e seus reflexos. Artigo submetido ao VI Colóquio Internacional Marx e Engels nas seções de comunicações do Grupo Temático 9 - Trabalho e produção no capitalismo contemporâneo, no ano de 2009. Disponível em <https://www2.unifap.br/glauberpereira/files/2015/12/Artigo-TGA-IV.pdf>

em empregado, e cada empregado em consumidor, realimentando o processo. Como disse um líder sindical italiano, o círculo era virtuoso - especialmente nos países de ponta.³¹

Percebe-se a confluência de fatores que levaram ao desenvolvimento do capitalismo monopolista e do Direito do Trabalho e que resultaram em um sistema normativo protetivo forte, com regras imperativas e indisponíveis, salários em níveis razoáveis e liberdade sindical com efetividade da representação, principalmente nos países de capitalismo central.

Aqui a subordinação é clássica, ou seja, permite perceber facilmente o controle patronal quanto ao modo da prestação laborativa, na linha doutrinária do Prof. Maurício Godinho Delgado.³² A fábrica era grande e verticalizada. O sindicato pretendia imitá-la. O Direito do Trabalho também se pretendia amplo e absorvente, da mesma forma que quem vende não faz objeção à origem de quem compra, pois o consumo também deve ser sempre ampliado. “A lógica era transformar cada trabalhador em empregado, e cada empregado em consumidor, realimentando o processo”³³, como ensina mais uma vez Márcio Túlio Viana:

Interações como essas também aconteciam com as formas com que se apresentava o Direito e os modos de ser da fábrica. Se, por exemplo, o trabalho era parcelado e ao mesmo tempo homogêneo, também era assim o Direito: detalhista, uniforme, abrangente, fosse basicamente através da lei, como no nosso modelo, fosse por via da convenção coletiva.

Quanto ao sindicato, também nesse aspecto replicava a fábrica. Na medida em que o empresário levantava as suas paredes, os trabalhadores iam construindo as deles. Cada organização correspondendo à outra. Revelando um pouco as interações do mundo, tanto o sindicato como a fábrica, tanto o direito como

³¹ VIANA, Márcio Túlio. TERCEIRIZAÇÃO E SINDICATO: um enfoque para além do direito. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. Belo Horizonte, 37 (67), 117-144, jan./jun.2003. p. 123.

³² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr., 2019.

³³ VIANA, Márcio Túlio. TERCEIRIZAÇÃO E SINDICATO: um enfoque para além do direito. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. Belo Horizonte, 37 (67), 117-144, jan./jun.2003. p. 123.

o Estado se mostravam grandes, ambiciosos, absorventes.³⁴

O Professor Márcio Túlio Viana (em texto premiado nacionalmente e que merece ser lido na íntegra) desenvolve a ideia de Estado grande em sua relação com o sistema produtivo taylorista-fordista e com o Direito do Trabalho:

O Estado dos tempos de Ford respondia aos seus anseios, pois se de um lado dava infraestrutura, com obras de todo tipo, de outro garantia o consumo, com políticas de bem-estar, tudo segundo as lições de John Maynard Keynes.

Naqueles tempos, o mundo se dividia em pedaços bem visíveis - o Primeiro, o Segundo e o Terceiro - e a própria vida tinha muito de previsível. Se houvesse uma guerra, seria entre EUA e URSS. Se fosse prendada, a mulher teria sempre um marido. Um anel de doutor significava boa casa, cassimira inglesa e viagens à Europa.

E também os operários seguiam - ao seu modo - esse modelo. Repetindo gestos, em jornada inteira, e sem trocar de patrão, suas vidas eram tão uniformes como os uniformes que vestiam. Tinham o destino traçado pela história de seus pais, e assim seria também com os seus filhos.

Aliás, tudo se articulava. Se os produtos eram previsíveis, pouco mutantes, também o trabalho era contínuo, estável, e a própria lei era rígida, abrangente. Fábrica e sindicato reuniam trabalhadores em massa. Um correspondia ao outro.

E também em massa eram a produção, o consumo e a própria norma trabalhista. Integrando-se ao sistema, como uma coisa dele, o Direito do Trabalho o legitimava, e quase se podia ver um através do outro.³⁵

O Estado também pretendia ser grande, como visto na lição de Márcio Túlio Viana, cuidando de prover não só segurança e administração da justiça. A ideia era a de Estado de Bem-Estar Social, que garantisse, pelo menos nos países de

³⁴ VIANA, Márcio Túlio. Sindicato e Trabalhador: a flexibilidade através do sujeito. In. PORTO, Lorena Vasconcelos, PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. *Temas de Direito Sindical: homenagem a José Cláudio Monteiro de Brito Filho*. São Paulo: LTr., 2011. p. 39-40.

³⁵ VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - O Direito do trabalho no limiar do século XXI. *Revista LTr.*, São Paulo, v. 63, p. 885-896, 1999.

capitalismo central, padrões mínimos de vida digna, para que o cidadão pudesse se inserir nesse novo capitalismo voltado ao consumo. Direitos sociais foram amplamente garantidos na Europa ocidental, principalmente relacionados à saúde, educação, moradia, lazer, descanso, aposentadoria. A respeito do *Welfare State*, Maurício Godinho Delgado e Lorena Vasconcelos Porto elencam nove características principais, aqui listadas em síntese: democracia multidimensional; direitos civis e políticos em perspectiva ampla, inclusiva e antidiscriminatória; garantia de direitos individuais, sociais e coletivos; institucionalização de atores sociais e movimentos sociais; equilíbrio nos meios de comunicação de massa; relevante participação das mulheres na sociedade civil e na política; participação do Estado na sociedade e na economia; política tributária marcada pela solidariedade; sistema capitalista sustentável e responsivo.³⁶

Aqui o destaque é para a participação do Estado na sociedade e na economia, que dentre outros fatores possibilitou não somente a “garantia da universalidade das políticas públicas assecuratórias dos direitos sociais à população, como também de garantia de ocorrência de um desenvolvimento sustentável no plano do sistema econômico capitalista”³⁷. Em tal perspectiva destaca-se a estrutura de Direito do Trabalho com normas imperativas, consagradoras de direitos indisponíveis, de caráter protetivo do empregado e tendente a uma (tímida) distribuição de renda no sistema capitalista.

A ideia de trabalho digno não é aprioristicamente contraditória com os pilares do sistema produtivo taylorista-fordista, principalmente ao inserir (minimamente) o trabalhador na

³⁶ DELGADO, Maurício Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos. O Estado de Bem-Estar Social (Welfare State) no Capitalismo Contemporâneo. In DELGADO, Maurício Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (Org). *Welfare State: os grandes desafios do Estado de Bem-Estar Social*. São Paulo: LTr., 2019. p. 34.

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos. O Estado de Bem-Estar Social (Welfare State) no Capitalismo Contemporâneo. In DELGADO, Maurício Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (Org). *Welfare State: os grandes desafios do Estado de Bem-Estar Social*. São Paulo: LTr., 2019.

riqueza gerada pelo capitalismo. Como regra geral que comporta exceções (empregadores, atividades econômicas, regiões, países) verifica-se efetivação de direitos trabalhistas mínimos que por sua vez se constroem tendo por base contraprestação pecuniária razoável por trabalho em jornadas também razoáveis. Enfim, as práticas tayloristas-fordistas, como regra geral, não impedem o exercício de direitos fundamentais do trabalhador na sua relação com o capital, sendo possível inferir até mesmo a sua promoção em diversos casos concretos. Observe-se, por fim, que há aqui uma constatação sobre o sistema em si e não especificamente sobre empregadores, atividades econômicas, regiões ou países. É perceptível que nem todos os empregadores que se inseriram e se inserem no sistema produtivo taylorista-fordista exploram trabalho respeitando a dignidade do trabalhador. O que se afirma aqui é que o sistema em sua essência não é contrário à ideia de trabalho digno.

II.3. TOYOTISMO E TRABALHO DIGNO.

Embora o Estado de Bem-Estar Social tenha cumprido relevante papel como exitoso controle civilizatório do capitalismo, não ficou imune a críticas. Na segunda metade do século XX essa estrutura de Bem-Estar Social começa a se romper ao redor do mundo e dá lugar a uma nova compreensão sobre o papel do Estado. Concomitantemente a Administração de Empresas propõe outro modelo produtivo, que por sua vez influencia o Direito do Trabalho, só que agora negativamente. Essa reestruturação produtiva ficou conhecida como pós-fordista ou toyotista.

Os analistas dos sistemas produtivos costumam estabelecer como marco do desenvolvimento do toyotismo a crise do petróleo de 1974, que causou retração no mercado de consumo internacional e uma crise global do capitalismo industrial. Além disso registrou-se importante decréscimo na produtividade do

sistema fordista no mesmo momento.³⁸ Do ponto de vista político é referência a ascensão do neoliberalismo, capitaneado por Margaret Thatcher na Inglaterra e por Ronald Reagan nos Estados Unidos da América. Ambos os líderes direitistas marcaram um novo papel do Estado na sociedade, que não deveria mais sustentar a estrutura de bem-estar social até então mantida. A ideia era a de desregulamentação, privatização e capitalismo com pouca interferência estatal, dentre elas a que diz respeito à regulamentação trabalhista.

Sobre o cerne do presente estudo o novo modelo produtivo toyotista tem por base o uso maciço da informatização, da robótica e das telecomunicações, inovações em franco desenvolvimento no final da segunda metade do século XX. O modelo é de especialização flexível, que tem como características principais a redução dos custos de produção e de salários, a redução do tamanho das fábricas, o processo tecnológico desconcentrado, a produção conforme demanda específica, a polivalência e multifuncionalidade do trabalhador, a redução das chefias presenciais, a dessalarização, a terceirização, a individualização do trabalhador e a dessindicalização. Uma das preocupações dos líderes neoliberais e dos gestores toyotistas era enfraquecer os sindicatos e a luta coletiva por melhores contratos. A propaganda em torno do novo sistema impõe a ideia toyotista de “proteja seu empregador para proteger seu emprego”. Em diversos momentos e lugares a ideia é, então, proteger o empregador, pois sem ele ninguém teria emprego e conseqüentemente sequer haveria direitos trabalhistas, pois estes decorrem necessariamente da relação empregatícia. O sistema passa a adotar e principalmente a impor conceitos de fábrica mínima, Estado mínimo e Direito do Trabalho mínimo.

A Administração de Empresas não trata o toyotismo como ruptura drástica com modelos anteriores (taylorista e

³⁸ RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e Toyotismo. *Lutas Sociais*, São Paulo, vol.19 n.35, p.65-79, jul./dez. 2015.

fordista), mas muito mais como uma evolução baseada nas ideias dos precursores. Antonio Cesar Amaru Maximiano destaca os dois princípios básicos do sistema Toyota de produção, ou toyotismo: eliminação de desperdícios e fabricação com qualidade. No que concerne ao trabalho e ao trabalhador a eliminação de desperdícios e a exigência de qualidade faz com que o operário tenha que se dedicar ao máximo às suas tarefas, que devem ser desenvolvidas com extrema responsabilidade. Exige-se produzir com um menor número de empregados diretos, que desempenham múltiplas funções e que são premiados ou punidos em razão da qualidade do trabalho, que é individualmente mensurado, avaliado e remunerado.

Ricardo Antunes e Giovanni Alves criticam a captura da subjetividade do trabalhador pelo toyotismo, que é algo diferente do que buscaram fazer as estruturas taylorista e fordista anteriormente.³⁹ Há permanência da lógica de racionalização do trabalho, decorrente das formulações científicas de Taylor postas em prática e desenvolvidas por Ford, mas com uma outra estratégia de envolvimento do trabalhador:

Se o fordismo expropriou e transferiu o *savoir-faire* do operário para a esfera da gerência científica, para os níveis de elaboração, o toyotismo tende a re-transferi-lo para a força de trabalho,

³⁹ “Apesar de o toyotismo pertencer à mesma lógica de racionalização do trabalho do taylorismo/fordismo, o que implica considerá-lo uma continuidade com respeito a ambos, ele tenderia, em contrapartida, a surgir como um controle do elemento subjetivo da produção capitalista que estaria posto no interior de uma nova subsunção real do trabalho ao capital – o que seria uma descontinuidade com relação ao taylorismo/fordismo. Na verdade, a introdução da maquinaria complexa, das novas máquinas informatizadas que se tornam inteligentes, ou seja, o surgimento de uma nova base técnica do sistema sociometabólico do capital, que propicia um novo salto da subsunção real do trabalho ao capital, exige, como pressuposto formal ineliminável, os princípios do toyotismo, no qual a captura da subjetividade operária é uma das precondições do próprio desenvolvimento da nova materialidade do capital. As novas tecnologias microeletrônicas na produção, capazes de promover um novo salto na produtividade do trabalho, exigiriam, como pressuposto formal, o novo envolvimento do trabalho vivo na produção capitalista.” ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. *As Mutações no Mundo do Trabalho na era da Mundialização do Capital. Educação e Sociedade*, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004. p. 346.

mas o faz visando a apropriar-se crescentemente da sua dimensão intelectual, das suas capacidades cognitivas, procurando envolver mais forte e intensamente a subjetividade operária. Os trabalhos em equipes, os círculos de controle, as sugestões oriundas do chão da fábrica, são recolhidos e apropriados pelo capital nessa fase de reestruturação produtiva. Suas ideias são absorvidas pelas empresas, após uma análise e comprovação de sua exequibilidade e vantagem (lucrativa) para o capital.⁴⁰

Não há mais a necessidade de chefias onipresentes e ostensivas, de controle de tempos e movimentos previstos e estancos, ou mesmo da linha de produção fordista. O trabalhador, mesmo no chão-de-fábrica, é incentivado a pensar, rever processos, otimizar estruturas. Mesmo o operário industrial no sistema toyotista não está preso à linha, mas desenvolve seu trabalho em ilhas, em equipes. Não desenvolve passivamente uma única tarefa a jornada inteira. Faz múltiplas funções e deve ser “proativo”. Ao invés dos chefes, líderes que não estão em posição hierárquica diferente dos liderados. Ao invés da subordinação clássica, a estrutural.⁴¹ Ao invés de relógio de ponto, metas que devem ser cumpridas em um dado tempo. Ao invés de um salário fixo atrativo, remuneração variável conforme produção.

O discurso do patrão é muitas vezes reproduzido pelo operário quase naturalmente. E isso hoje é simples de se verificar na prática. Falas como “nossa empresa”, “nossos lucros”, “nossas estratégias” são ouvidas mesmo no discurso daqueles que não têm funções gerenciais. Dizer-se “empregado” é quase aviltante. Prefere-se “colaborador” ou quase sempre “funcionário”. Dizer que recebe “salário” é sinônimo de operário desqualificado. Prefere-se “vencimentos”, “benefícios”. Controle de

⁴⁰ ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As Mutações no Mundo do Trabalho na era da Mundialização do Capital. *Educação e Sociedade*, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004. p. 346-347.

⁴¹ “Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.” DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr., 2019. p. 352-353.

jornada ou cartões de ponto são desnecessários. Prefere-se o “esforço”, a “abnegação” e principalmente a “dedicação” à “nossa empresa”. É como se fossem ambos, empregado e empregador, um só espírito voltado ao sucesso empresarial. Há uma falsa igualdade, que só funciona (se é que funciona) no discurso.

O Direito do Trabalho também se transforma, embora capital e Estado não prometam ou busquem a sua extinção. Convive ao mesmo tempo com normas imperativas e flexíveis, com direitos disponíveis e indisponíveis, com normatização autônoma e heterônoma, com contratação formal (CTPS) ou informal (PJ e outros) a depender do país, do momento econômico, dos níveis de emprego e desemprego, da vontade patronal, da estratégia de gestão, dentre outros fatores.

Não obstante essa realidade produtiva, é possível afirmar sem que se pretenda generalizar, que a ideia de trabalho digno não é contraditória, também, com os pilares do sistema produtivo toyotista. O trabalhador não é necessariamente desvalorizado enquanto pessoa, pois tem atuação minimamente respeitada no cumprimento das suas tarefas e no desenvolvimento das suas ideias. Ainda que reduza o patamar civilizatório mínimo justtrabalhista, o sistema toyotista não o nega e não pretende a sua destruição. Também como regra geral que permite exceções, não rompe com a ideia de contraprestação mínima por jornada razoável e permite que o trabalhador se insira no mercado de consumo em razão da sua atuação profissional. Em síntese, as práticas toyotistas vistas de modo geral não impedem o exercício de direitos fundamentais do trabalhador na sua relação com o capital. Há aqui, então, constatação sobre o sistema em si e não especificamente sobre empregadores, atividades econômicas, regiões ou países. É perceptível que nem todos os empregadores que se inseriram e se inserem no sistema produtivo toyotista exploram trabalho respeitando a dignidade do trabalhador. O que se afirma aqui é que o sistema em sua essência não é contrário ao valor fundamental do trabalho digno.

III- NOVAS ESTRATÉGIAS PRODUTIVAS E CONTRATAÇÃO DE PESSOAS VIA PLATAFORMAS DIGITAIS.

O pior ainda estava por vir na vida da classe trabalhadora. Agora é possível e quase necessário em algumas atividades despir-se até da condição de trabalhador para se obter ocupação e sobrevivência. O sistema valoriza quem é ou diz ser “empreendedor”, ainda que “empreendedor de si mesmo”, conforme Ricardo Antunes.⁴² É o novo cenário da contratação de pessoas via plataformas, possibilitado pela economia da tecnologia digital. O título do presente item pode causar certo estranhamento, uma vez que a expressão usual indicaria como melhor epíteto “contratação de trabalho via plataformas digitais”, o que estaria até mesmo em consonância com os textos que já há sobre o tema. Mas aqui houve opção pela expressão “contratação de pessoas via plataformas digitais”. Não se confunda, é bom também esclarecer, com terceirização, nos seus termos históricos ou atuais. Fato é que as plataformas digitais, para negar direitos trabalhistas, optaram por negar também que sejam contratantes de trabalho. Já não negam simplesmente, como outros modelos em outros tempos, o vínculo empregatício. Negam a própria relação de trabalho. Assim, talvez seja melhor mesmo dizer “contratação de pessoas”. Não para aderir ou para concordar com a estratégia do capital, mas para sinalizar os abusos que são praticados contra os trabalhadores nesse novo sistema produtivo que se desenvolve no século XXI.

III.1. NOVO SISTEMA PRODUTIVO NO SÉCULO XXI: INDÚSTRIA 4.0, ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO, GIG ECONOMY, ECONOMIA DA TECNOLOGIA DIGITAL.

⁴² ANTUNES, Ricardo. *O Privilégio da Servidão: o novo proletário de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

De início é importante destacar que não há, pelo menos por enquanto, rupturas drásticas com os sistemas produtivos anteriormente estudados. Há sociedades empresárias que se estruturam em bases tayloristas-fordistas, da mesma forma que há tantas outras que se baseiam no sistema toyotista de produção. Além desses sistemas produtivos anteriormente estudados há muitos que são propostos e estruturados pela Administração de Empresas, pela Economia, pela Engenharia de Produção, pela Sociologia do Trabalho, dentre outros ramos do conhecimento. Há experiências que mesclam princípios e estruturas de modelos diferentes, formando algo “sui generis” para produzir e para gerenciar mão-de-obra. E há, enfim, outras tantas estruturas empresariais que não têm sequer ideia do que sejam sistemas ou modelos produtivos, vivendo suas experiências cotidianas com pouca técnica e sem preocupações científicas na organização da produção e do trabalho. Então não seria razoável supor que uma nova forma produtiva, marcada aqui pela tecnologia digital, rompesse com outros modelos produtivos do dia para a noite, ou mesmo de uma década para outra. Da mesma forma não seria razoável imaginar uma adesão integral ao novo modelo produtivo, pelo menos no curto prazo. O que há é a convivência entre os diversos sistemas, mas com a prevalência de um sobre o outro ao longo do tempo, até que se possa identificar hegemonia e marcar um período no tempo como sendo próprio de um dado modelo produtivo.

Com relação ao modelo produtivo que se desenvolve no século XXI, se é que se pode assim considerar, não recebeu uma denominação definitiva, razão pela qual o presente estudo escolhe uma, não sem antes apresentar outras possibilidades. A escolha aqui, como visto, é por “economia da tecnologia digital”, mas são frequentes também “Indústria 4.0” “economia do compartilhamento” e “Gig Economy”, dentre muitas outras.⁴³

⁴³ “... consumo colaborativo (*collaborative consumption*), economia em rede (*mesch*)

Conceitos e características desse novo modelo serão analisados a partir dessas terminologias.

De início a ideia de Indústria 4.0, que parece ser a mais ampla no contexto que se pretende aqui apresentar, que é o da contratação de pessoas por meio de plataformas digitais. No âmbito da Administração de Empresas, Adriano Pereira e Eugênio de Oliveira Simonetto compreendem a Indústria 4.0 como a 4ª Revolução Industrial, que estaria em desenvolvimento no século XXI e que tem por base a internet. Os autores explicam:

Trata-se de uma revolução dos processos de manufatura, tendo por base, entre outras tecnologias, os Sistemas CiberFísicos e a Internet das Coisas. Os CPS são equipamentos com capacidade de integrar seu corpo físico ao mundo virtual, com capacidade de representar seu estado a partir da coleta de informações em tempo real, e tomar decisões autônomas. A Internet das Coisas, por sua vez, faz uso da disponibilidade cada vez maior de infraestrutura de comunicação para formar grandes redes, conectando os mais diversos objetos de nosso cotidiano, como os CPS. A partir da Indústria 4.0, maiores complexidades poderão ser tratadas em processo produtivos, obtendo produtos personalizados a preços competitivos.⁴⁴

Percebe-se então desde já a relevância das tecnologias da informação e comunicação para ampliar as possibilidades dos processos produtivos, principalmente pela utilização da internet. Pereira e Simonetto, com base na obra precursora sobre o assunto,⁴⁵ indicam os nove pilares tecnológicos da Indústria 4.0, aqui trazidos em síntese: 1. Big Data. 2. Robôs Autônomos. 3.

economy), plataformas igual-para-igual (*peer-to-peer platforms*), (...) economia da viração, serviços de *conciierge*, ou – um termo cada vez mais usado – economia sob demanda (*on-demand economy*). SLEE, Tom. *UBERIZAÇÃO: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017. p. 24.

⁴⁴ PEREIRA, Adriano; SIMONETTO, Eugênio de Oliveira. INDÚSTRIA 4.0: conceitos e perspectivas para o Brasil. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, v. 16, n. 1, jan./jul. 2018. p. 8.

⁴⁵ RÜBMANN, M.; LORENZ, M.; GERBERT, P.; WALDNER, M.; JUSTUS, J.; ENGEL, P.; HARNISCH, M. *Industry 4.0: The future of productivity and growth in manufacturing industries*. Boston Consulting Group, v. 9, 2015. Apud PEREIRA, Adriano; SIMONETTO, Eugênio de Oliveira. INDÚSTRIA 4.0: conceitos e perspectivas para o Brasil. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, v. 16, n. 1, jan./jul. 2018.

Simulação. 4. Integração de sistemas. 5. Internet das Coisas Industrial. 6. Segurança cibernética. 7. Nuvem. 8. Fabricação de aditivos. 9. Realidade aumentada.⁴⁶ É certo que nem todos os pilares aqui indicados sustentam a contratação de pessoas via plataformas digitais, mas a identificação destes é relevante para a compreensão do fenômeno.

Na área da Engenharia, a Indústria 4.0 também é identificada como 4ª Revolução Industrial, denominada também Revolução da Conectividade, ideia que bem identifica a contratação de trabalhadores via plataformas. Em âmbito industrial compreende-se como “revolução habilitada pela aplicação generalizada de tecnologias avançadas no nível da produção para trazer novos valores e serviços para os clientes e para a própria organização.”⁴⁷ Na mesma grande área, especificamente no âmbito da Engenharia Mecânica, Pedro Miguel Nogueira Coelho, em Dissertação de Mestrado na Universidade de Coimbra, explica de modo simples e direto:

O termo “Indústria 4.0”; “smart factory”; “intelligent factory”; “factory of the future” são termos que descrevem uma visão do que será uma fábrica no futuro. Nesta visão as fábricas serão muito mais inteligentes, flexíveis, dinâmicas e ágeis. Outra definição para “Smart factory” é uma fábrica que faz produtos inteligentes, em equipamentos inteligentes, em cadeias de abastecimento inteligentes.⁴⁸

Aqui a ênfase é em uma nova indústria, inteligente, não

⁴⁶ RÜBMAN, M.; LORENZ, M.; GERBERT, P.; WALDNER, M.; JUSTUS, J.; ENGEL, P.; HARNISCH, M. Industry 4.0: The future of productivity and growth in manufacturing industries. Boston Consulting Group, v. 9, 2015. Apud PEREIRA, Adriano; SIMONETTO, Eugênio de Oliveira. INDÚSTRIA 4.0: conceitos e perspectivas para o Brasil. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, v. 16, n. 1, jan./jul. 2018.

⁴⁷ SANTOS, Beatrice P. et. al. INDÚSTRIA 4.0: desafios e oportunidades. *Revista Produção e Desenvolvimento*, v.4, n.1, p.111-124, 2018 <http://revistas.cefet-rj.br/index.php/producaoedesenvolvimento>

⁴⁸ COELHO, Pedro Miguel Nogueira. Rumo à Indústria 4.0. Dissertação (Mestrado). Universidade de Coimbra. Departamento de Engenharia e Gestão Industrial. Coimbra, 2016. Disponível em

<https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/36992/1/Tese%20Pedro%20Coelho%20Rumo%20%C3%A0%20Industria%204.0.pdf>. Acesso em 17/10/2019.

só automatizada, mas marcada pela flexibilidade e agilidade. A ideia de flexibilidade e agilidade é ampliada nesse novo momento se comparado com a fábrica flexível do toyotismo, que em si já previa uma produção sob demanda, mas não com a rapidez e a especialização do novo modelo.

Na perspectiva da Economia, David Kupfer leciona que se trata de desenvolvimento de fábricas inteligentes, baseadas na tecnologia da informação e comunicação, com base em um “elenco de técnicas que dependem do uso coordenado de informação, automação, computação, software, sensoriamento e conexão em rede”.⁴⁹ André Gonçalves Zipperer, com base na obra de Erik Brynjolfsson e Andrew McAfee explica que a quarta revolução “é caracterizada por uma internet ubíqua e móvel, sensores menores e mais baratos, pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado da máquina)”⁵⁰, o que é imprescindível nesse novo cenário de contratação de pessoas via plataformas.

Outra expressão muito utilizada para marcar esse novo modelo produtivo, que aqui é enfatizado pela possibilidade da contratação de pessoas via plataformas digitais, é “economia do compartilhamento”. A obra referencial sobre o tema, aqui, é “Uberização: a nova onda do trabalho precarizado”, de Tom Slee, que ao mesmo tempo adota o termo e o critica, pois no atual mercado não há mais a ideia inicial de compartilhar. “É uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas no mundo físico, como aluguéis imobiliários de curta duração, viagens de carro ou tarefas domésticas.”⁵¹ No início a ideia era apenas unir

⁴⁹ KUPFER, David. Indústria 4.0 Brasil. *Valor Econômico*. 08/08/2016. Disponível em <https://valor.globo.com/opiniao/coluna/industria-4-0-brasil.ghtml>

⁵⁰ BRYNJOLFFSON, Erik; MCAFEE, Andrew. Apud ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr., 2019.

⁵¹ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017. p. 21.

pessoas via plataformas digitais. Alguém que não pudesse ir ao supermercado fazer compras poderia pedir esse serviço a um “vizinho” que fosse fazê-lo. Ou duas pessoas que tivessem o mesmo itinerário poderiam compartilhar a viagem de carro. De início, lembra Tom Slee, não havia dinheiro envolvido na troca. O compartilhamento era gracioso: vizinhos ajudando vizinhos.⁵² O problema é que o que de início era colaborativo se tornou um imenso mercado global e as contradições entre compartilhar e lucrar se tornaram evidentes, como destaca Tom Slee:

Existe uma contradição em torno do nome “Economia do Compartilhamento” (*sharing economy*). Nós pensamos no compartilhar como uma interação social, entre iguais, sem caráter comercial. O conceito de “compartilhamento” sugere trocas que não envolvem dinheiro, ou que são ao menos motivadas por generosidade, pelo desejo de dar ou de ajudar. “Economia” sugere trocas de mercado – a autocentrada troca de dinheiro por bens ou serviços. (...) Não há dúvida de que a palavra “compartilhamento” foi esticada para além dos limites razoáveis à medida que a “economia do compartilhamento” cresceu e se transformou...”⁵³

O que acontece na contratação de pessoas via plataformas digitais é tudo menos compartilhamento. Há organização dos fatores de produção por alguém que lucra com a exploração de trabalho. Lucro privado e jamais compartilhado, razão pela qual não cabe o uso da expressão “economia do compartilhamento”.

Importante na análise da contratação de pessoas via plataformas digitais a compreensão do que seja “Gig Economy”, tema que já encontra referências na produção doutrinária do Direito do Trabalho brasileiro. Pode-se dizer que a ideia de “Gig Economy” estaria inserida naquela anterior, de economia do compartilhamento, posto que ambas se desenvolvem em torno

⁵² SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

⁵³ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017. p. 24.

de plataformas digitais. A expressão “Gig Economy” é normalmente compreendida como economia do “bico”, no sentido de trabalho informal, precarizado. A origem do termo, entretanto, é um pouco diferente, como explica, contextualiza e conceitua Francisco de Assis Barbosa Junior:

O termo “gig” tem sua origem no Jazz, sendo utilizado para definir um determinado compromisso firmado com músicos para uma apresentação específica. Tal fato torna mais clara a essência desta “economia”, a qual pode ser entendida como um mercado de trabalho que envolve, de um lado, trabalhadores com contrato de trabalho por tempo certo e (em princípio) sem vínculo empregatício, e, de outro, empresas, que os contratam para realização de tarefas específicas, não havendo submissão às regras trabalhistas dos trabalhadores ditos comuns, a exemplo das relacionadas com o limite de horas de labor.⁵⁴

Além dessas características básicas há na “Gig Economy” a inserção de ferramentas tecnológicas para a contratação de trabalho ou de pessoas. “As plataformas da *gig economy* são definidas como plataformas digitais, baseadas em serviços *on-demand* as quais permitem arranjos de trabalho flexíveis.”⁵⁵ Não há problemas, aprioristicamente, com trabalho por tempo determinado, de curta duração, ou mesmo em tempo parcial, vez que contam com (mínima) proteção normativa estatal. O que torna a “Gig Economy” precarizante em termos trabalhistas é o afastamento de toda a proteção conferida pelo Direito do Trabalho para a grande maioria dos trabalhadores, que passam a viver, nesse modelo, à margem do sistema.

O economista José Roberto Rodrigues Afonso apresenta o que entende ser uma revolução precarizante que pode bem identificar a “Gig Economy” no Brasil e em todo o mundo:

Dois são os grandes fenômenos esperados da revolução já em

⁵⁴ BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig Economy e Contrato de Emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho na nova economia*. São Paulo: LTr., 2019. p. 25-26.

⁵⁵ BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig Economy e Contrato de Emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho na nova economia*. São Paulo: LTr., 2019. p. 27.

curso. Em primeiro lugar, haverá desemprego maciço provocado pela automação, o que já atrai muita atenção e preocupação há algum tempo no exterior. Tido como inevitável, se discutem cada vez mais paliativos – simbólica a proposta do imposto sobre robôs. Em segundo lugar, menos comentados, também são esperados arranjos mais flexíveis de trabalho para lidar com ocupações que ainda venham a ser criadas pelas novas tecnologias, cuja inovação e mobilidade não demandam empregados fixos. É um cenário terrível para o emprego: os que tendem a ficar imunes ao desemprego, por outro lado, não deverão ter emprego tradicional. Não devem se tornar informais e ilegais se leis e políticas públicas bem regularem o trabalho sem carteira.⁵⁶

É a já conhecida precarização das condições e das relações capital-trabalho, entendida “como esforço patronal e estatal combinado tendente a promover desregulamentação trabalhista, flexibilização de direitos e redução do alcance e da estrutura de proteção do Direito do Trabalho no Brasil.”⁵⁷ No que diz respeito à contratação de pessoas via plataformas digitais há desemprego daqueles que antes trabalhavam formalmente e foram trocados por informais, bem como a precarização do trabalho daqueles que conseguem manter-se ocupados, embora empobrecidos e sem direitos.

A escolha do presente artigo é definir a contratação de pessoas via plataformas digitais como fenômeno inserido em um novo sistema produtivo marcado pela “economia da tecnologia digital”. A sugestão de denominação também está na obra de Tom Slee, embora não traga o autor conceituação ou estruturação em torno dela. É possível, entretanto, em um contexto de relação capital-trabalho, dizer que a economia da tecnologia digital é sistema produtivo ou de gestão de mão-de-obra em que a

⁵⁶ AFONSO, José R.R.. Trabalho independente, reforma independente. *Conjuntura Econômica* (Rio de Janeiro), v. 72, p. 18-21, 2018. p. 42.

⁵⁷ ALVES, Amauri Cesar; CASTRO, Thiago Henrique Lopes de. Reforma Trabalhista e movimentos de reestruturação, precarização e redução do Direito do Trabalho no Brasil. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*. v. 4, p. 130-156, 2018. p. 151.

exploração de trabalho (ou da pessoa) é possível pela mediação da tecnologia digital, sobretudo aplicativos acessados via telefone celular. Nesse modelo de exploração de trabalho (ou de pessoas) a plataforma digital permite que alguém que precisa de força produtiva ou saber-fazer encontre fácil e rapidamente uma pessoa disposta a realizar a tarefa necessária. É uma relação trilateral ou triangular, pois há necessariamente três pessoas envolvidas: a plataforma digital, o trabalhador e aquele que tem interesse em se valer do trabalho. O barateamento dos custos da tecnologia, sua proliferação e a melhoria das conexões via internet são essenciais para o desenvolvimento do novo sistema produtivo. Na relação trilateral dois ganham e um perde: a plataforma ganha mais do que o interessado por trabalho, que se apropria dele por preço módico (e por isso também ganha um pouco), enquanto o trabalhador perde, pois trabalha muito e recebe pouco. Nesse contexto o trabalhador é quase sempre vulnerável, pois normalmente quem vende trabalho está em situação de inferioridade contratual agravada por fatores de risco laboral ou pela condição pessoal o que poderá resultar em lesão em sua esfera patrimonial ou existencial.⁵⁸ O modelo rápido, fácil e barato só funciona para os que dele enriquecem por permitir a fruição de trabalho sem direitos trabalhistas. Por fim há a busca incessante da plataforma (e em alguma medida também dos interessados por trabalho) de que o Estado se afaste totalmente da relação, não se inserindo para taxar, impor obrigações ou fixar quaisquer limites ou condições.

A economia da tecnologia digital, na perspectiva da relação capital-trabalho, é um novo sistema produtivo que promete unir interesses contrapostos, mas que na prática resulta em mera precarização do trabalho. Há, então, algumas características importantes: 1. relação triangular; 2. mediada pela tecnologia

⁵⁸ ALVES, Amauri Cesar. Direito, trabalho e vulnerabilidade. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>. Acesso em: 17 out. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i2.63907>.

aplicada aos smartphones; 3. exploração de trabalho pela plataforma; 4. proveito do trabalho pelo interessado e pela plataforma; 5. trabalhador vulnerável; 6. preço baixo do trabalho; 7. busca por total ausência estatal do contexto da relação, com destaque para a desregulamentação da exploração de trabalho.

III.2. A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS VIA PLATAFORMAS DIGITAIS E A RUPTURA COM O SISTEMA PROTETIVO JUSTRABALHISTA E COM O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO.

É possível, hoje, com bastante facilidade, contratar pessoas sem pagar por seus direitos trabalhistas. A nova lógica capitalista é simples e funciona de duas maneiras: “não contrato trabalho, logo, não sou empregador” ou ainda, “contrato trabalho, mas estou dispensado pelo Estado da contratação de empregados”. Quaisquer que sejam a lógica e a estratégia, o resultado é a ruptura com o sistema protetivo justtrabalhista.

Antes de analisar a perspectiva jurídica da ruptura com a proteção trabalhista, vale aqui brevemente destacar o fenômeno da economia da tecnologia digital em contexto materialmente ampliado, mas em síntese. A fábrica, agora 4.0, é flexível e inteligente, com controle difuso, marcado por subordinação algorítmica (subordinação por algoritmos).⁵⁹ Produção e consumo

⁵⁹ “Os algoritmos, portanto, atuam na governança de informações e induzem comportamentos na era informatizada. No campo do direito do trabalho, ao sistematizar informações e dados para ordenar a vida e o labor humano, os algoritmos expressam o poder empregatício.” MALHEIROS, Maria Clara Leony. *O Caso Uber: os desafios para o Direito do Trabalho frente a uma nova forma de subordinação*. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017. p. 48.

“O algoritmo, cujos ingredientes podem ser modificados a cada momento por sua reprogramação (inputs), garante que os resultados finais esperados (outputs) sejam alcançados, sem necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho.” OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASA-GRANDE, Cássio Luís. *Empresa de transporte, plataformas digitais e relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério

são *on-demand*, *on-line* e ágeis, preferencialmente mediados por plataformas digitais, em que a referência da tecnologia é a onipresente internet. Em relação aos trabalhadores, os que estão no topo do conhecimento tecnológico são bem remunerados e podem impor sua vontade em um bom contrato, ao contrário da imensa base do sistema, que não necessariamente tem qualificação profissional e que quase sempre convive com contratos precários e baixíssima contraprestação. A renda não se concentra mais na indústria e nem necessariamente no mercado financeiro. O caminho parece ser a concentração de riqueza nas mãos dos poucos detentores de imensos volumes de informação. O modo de resistência da classe trabalhadora também pode se modificar. Pode ser que a insatisfação dos trabalhadores não seja mais demonstrada nos moldes do sistema juslaboral (greve, negociação coletiva, ações individuais trabalhistas), mas, sim, por meio de uma revolta social decorrente da ruptura com esse modelo de proteção. Mas com relação a isso só o tempo dirá.

Possível então ensaiar um conceito de *contratação de pessoas na economia da tecnologia digital* que se afirme pelo menos para os restritos fins do presente artigo: relação triangular, medida pela tecnologia aplicada aos smartphones, que permite a exploração de trabalho pela plataforma, com proveito tanto para ela quanto para o interessado no trabalho e em prejuízo do trabalhador vulnerável, que é forçado a oferecer trabalho por longas jornadas a preço baixo, o que se torna possível em razão de ações e omissões combinadas de capital e Estado para a desregulamentação trabalhista.

Sobre a contratação de pessoas via plataformas digitais já foram vistas as suas características básicas⁶⁰ e agora é possível

Público do Trabalho, 2018. p. 33.

⁶⁰ 1. relação triangular; 2. mediada pela tecnologia aplicada aos smartphones; 3. exploração de trabalho pela plataforma; 4. proveito do trabalho pelo interessado e pela plataforma; 5. trabalhador vulnerável; 6. preço baixo do trabalho; 7. busca por total ausência estatal do contexto da relação, com destaque para a desregulamentação da exploração de trabalho.

relacioná-las à ruptura com o sistema protetivo justralhista e com o Direito Fundamental ao Trabalho Digno.

A relação triangular é mediada pelas plataformas e viabilizada pela ausência estatal na regulamentação específica ou até mesmo pelo seu incentivo a formas contratuais precárias. Essa relação resulta em baixíssima remuneração, atrelada a excesso de trabalho, virtual ou presencial, pois há vinculação direta entre quantidade de trabalho e contraprestação. Há ainda imprevisibilidade não só quanto ao pagamento por trabalho, mas também sobre se haverá trabalho a cada dia.

Não é difícil identificar a total aversão do novo sistema à ideia de direito fundamental ao trabalho digno, o que se verá, mais uma vez, com base nos seis critérios aqui fixados para a identificação do instituto.⁶¹

De início a vedação à coisificação do trabalhador. A relação triangular mediada pelas plataformas digitais despersionifica o prestador de trabalho. A plataforma não se identifica como contratante de trabalho, da mesma forma que aquele que se aproveita do trabalho não se reconhece como tal e nenhum dos dois vê qualquer relação jurídica com quem trabalha, que não passa de um instrumento.

Os baixos padrões de pagamento que são impostos pela plataforma e bem aceitos por aquele que se aproveita do trabalho impedem que o trabalhador se insira na riqueza gerada pelo capitalismo. O trabalhador é forçado pelas contingências a trabalhar muitas horas para receber valores abaixo do razoável e nada mais.

Como visto, capital e Estados tendem a se harmonizar nesse novo contexto para gerar cada vez mais possibilidades “lícitas” de contratação sem direitos trabalhistas mínimos, o que

⁶¹ 1. a vedação à coisificação do trabalhador; 2. a inserção (mínima) do trabalhador na riqueza gerada pelo capitalismo; 3. a efetivação de direitos trabalhistas mínimos; 4. o respeito à integridade física e moral do trabalhador; 5. a garantia de contraprestação pecuniária mínima por uma jornada razoável e controlada e 6. respeito aos direitos fundamentais previstos constitucionalmente.

gera precarização da relação capital-trabalho em níveis alarmantes. Essa atuação estatal pode se dar tanto no plano legislativo, com novas leis precarizantes, quanto na atuação do Poder Judiciário, que tende, atualmente, a negar vínculo empregatício nas ações movidas pelos trabalhadores em face das plataformas.

Tendo que trabalhar muitas horas para ganhar abaixo do razoável, o trabalhador tem sua integridade física posta em risco em diversas situações fáticas, o que quase sempre o torna vulnerável. Assim, embora não seja generalizável, é possível afirmar que em diversas situações fáticas não há respeito à integridade física e moral do trabalhador.

Já visto exaustivamente que o novo sistema de contratação de trabalho na economia da tecnologia digital não garante contraprestação pecuniária mínima e exige jornadas exaustivas e sem controle, que é responsabilidade pessoal daquele que trabalha.

Por fim, não há respeito aos direitos fundamentais previstos constitucionalmente nesse novo cenário do capitalismo marcado pela contratação de trabalho na economia da tecnologia digital, mesmo porque não deve haver polo contratante contra quem se exija a realização dos direitos em perspectiva horizontal e nos termos aqui demonstrados. Mesmo quando bem identificado o contratante, o Poder Judiciário tende, majoritariamente, a excluir qualquer responsabilidade sua em relação a direitos fundamentais.

Possível, em síntese conclusiva dos sistemas produtivos, traçar um Quadro comparativo:

Quadro 1 – Sistemas Produtivos, Estado, Direito do Trabalho e Direito Fundamental ao Trabalho Digno.

	<i>Taylorismo-Fordismo</i>	<i>Toyotismo</i>	<i>Economia da Tecnologia Digital</i>
<i>“Fábrica”</i>	Grande e verticalizada	Pequena e terceirizada	Flexível e inteligente
<i>Controle</i>	Concentrado. Gerência e máquina. Tempos e movimentos. Subordinação clássica.	Difuso. Responsabilização pessoal do trabalhador. Subordinação estrutural	Difuso. Subordinação algorítmica
<i>Tarefas</i>	Singularização,	Polivalência,	Polivalência

	especialização, individualização.	trabalho em equipe.	individualizada
<i>Produção e Consumo</i>	Em massa, bens homogêneos	Demanda específica, bens heterogêneos	<i>On-demand, on-line</i> , via Plataformas virtuais
<i>Tecnologia produtiva</i>	Linha de produção, mecanizada.	Informatização, robótica.	Internet
<i>Qualificação profissional</i>	Desnecessária	Necessária	Necessária, no topo. Desnecessária, na base.
<i>Concentração de renda</i>	Indústria	Sistema Financeiro	Informação
<i>Remuneração</i>	Padronizada. Razoável. Salário.	Singularizada. Produtividade. Razoável. “Dessalarização”	Singularizada. Produtividade. Baixíssima.
<i>Resistência</i>	Coletiva. Sindical. Frequente.	Individual. Excepcional.	Revolucionária
<i>Estado</i>	Grande. Interventor. Bem-Estar Social	Mínimo. Neoliberal.	Mínimo. Ultraliberal
<i>Direito do Trabalho</i>	Amplo, absorvente, detalhista, uniforme. Normas imperativas, direitos indisponíveis. Contratação formal (CPTS)	Restrito. Normas imperativas e flexíveis, direitos disponíveis e indisponíveis. Formalidade ou informalidade (PJ)	Trabalho informal, sob demanda. “Bico”. Regulamentação estatal da precarização.
<i>Emprego</i>	Razoavelmente estável, por tempo indeterminado	Instável, por tempo determinado	Instável, imprevisível, intermitente, de curta duração.
<i>Direito Fundamental ao Trabalho Digno</i>	Inserção (mínima) do trabalhador na riqueza gerada pelo capitalismo. Efetivação de direitos trabalhistas mínimos. Garantia de contraprestação pecuniária mínima por uma jornada razoável e controlada. Respeito aos direitos fundamentais.	Vedação à coisificação do trabalhador, como regra geral que permite exceções. Inserção (mínima) do trabalhador na riqueza gerada pelo capitalismo. Efetivação de direitos trabalhistas mínimos. Respeito aos direitos fundamentais previstos constitucionalmente, como regra geral que permite exceções.	Não há, como regra geral que permite exceções.

Fonte: elaborado pelo autor.

Percebe-se que houve uma evolução tecnológica proporcional à involução de direitos e respeito ao trabalhador. O quadro permite, em cada linha, verificar que o toyotismo parece ser, para o trabalhador, um momento de perda de direitos, mas

mantido o básico, e que a tecnologia da economia digital pretende romper com o que restava de proteção. Parece ter havido uma apropriação, por Estado e capital, do pior que o toyotismo produziu nesse novo modelo de contratação de trabalho na economia da tecnologia digital.

A contratação de trabalhadores pelas plataformas na economia da tecnologia digital parece buscar um equilíbrio nefasto: quanto menor o custo do trabalho mais pessoas aderem às plataformas, que conseqüentemente mais lucram com o serviço prestado. Se direitos trabalhistas forem respeitados, o custo do trabalho aumenta, conseqüentemente o preço do serviço oferecido pelas plataformas e menor tende a ser o lucro. Assim, o fiel da balança equilibrada é o trabalho barato, desprotegido, precarizado.

IV CONCLUSÃO.

Os novos modelos produtivos desenvolvidos no século XXI, com destaque para o que aqui se referiu como economia da tecnologia digital, ao contrário dos demais, não permitem, até agora, de modo geral e estruturalmente, a construção de relações jurídicas que respeitem o Direito Fundamental ao Trabalho Digno. Tal conclusão é possível ao se estabelecer as características básicas do Direito Fundamental ao Trabalho Digno e da contratação de pessoas na economia da tecnologia digital.

Consideram-se seis características do trabalho digno, extraídas das lições de Gabriela Neves Delgado, em sua obra “Direito Fundamental ao Trabalho Digno”: 1. a vedação à coisificação do trabalhador; 2. a inserção (mínima) do trabalhador na riqueza gerada pelo capitalismo; 3. a efetivação de direitos trabalhistas mínimos; 4. o respeito à integridade física e moral do trabalhador; 5. a garantia de contraprestação pecuniária mínima por uma jornada razoável e controlada e 6. respeito aos direitos fundamentais previstos constitucionalmente.

A ideia de trabalho digno não é contraditória com os pilares do sistema produtivo taylorista-fordista, principalmente ao inserir (minimamente) o trabalhador na riqueza gerada pelo capitalismo, o que se dá a partir da efetivação de direitos trabalhistas mínimos que por sua vez se constroem tendo por base contraprestação pecuniária razoável por trabalho em jornadas também razoáveis. A ideia de trabalho digno não é aprioristicamente contraditória com os pilares do sistema produtivo toyotista, embora pontual e excepcionalmente se verifiquem experiências em sentido contrário.

A economia da tecnologia digital, na perspectiva da relação capital-trabalho, é um novo sistema produtivo que promete unir interesses contrapostos, mas que na prática resulta em mera precarização do trabalho. Há, então, algumas características importantes: 1. relação triangular; 2. mediada pela tecnologia aplicada aos smartphones; 3. exploração de trabalho pela plataforma; 4. proveito do trabalho pelo interessado e pela plataforma; 5. trabalhador vulnerável; 6. preço baixo do trabalho; 7. busca por total ausência estatal do contexto da relação, com destaque para a desregulamentação da exploração de trabalho.

Foi possível então ensaiar um conceito de contratação de pessoas na economia da tecnologia digital que se afirme pelo menos para os restritos fins do presente artigo: relação triangular, medida pela tecnologia aplicada aos smartphones, que permite a exploração de trabalho pela plataforma, com proveito tanto para ela quanto para o interessado no trabalho e em prejuízo do trabalhador vulnerável, que é forçado a oferecer trabalho por longas jornadas a preço baixo, o que se torna possível em razão de ações e omissões combinadas de capital e Estado para a desregulamentação trabalhista.



REFERÊNCIAS

- AFONSO, José R.R.. Trabalho independente, reforma independente. *CONJUNTURA ECONOMICA* (Rio de Janeiro), v. 72, p. 18-21, 2018. p. 42.
- ALVES, Amauri Cesar. Direito, trabalho e vulnerabilidade. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>. Acesso em: 17 out. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i2.63907>.
- ALVES, Amauri Cesar; CASTRO, Thiago Henrique Lopes de. REFORMA TRABALHISTA E MOVIMENTOS DE REESTRUTURAÇÃO, PRECARIZAÇÃO E REDUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL. *REVISTA DIREITO DAS RELAÇÕES SOCIAIS E TRABALHISTAS*, v. 4, p. 130-156, 2018. p. 151.
- ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. AS MUTAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO NA ERA DA MUNDIALIZAÇÃO DO CAPITAL. *Educação e Sociedade*, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.
- ANTUNES, Ricardo. *O Privilégio da Servidão: o novo proletário de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *GIG ECONOMY E CONTRATO DE EMPREGO: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho na nova economia*. São Paulo: LTr., 2019.
- BATISTA, Erika. A Dialética da Reestruturação Produtiva: a Processualidade entre Fordismo, Taylorismo e Toyotismo. *Aurora*, Marília, v. 7, n. 2, p. 17-34, Jan.-Jun., 2014.
- BRAVERMAN, Harry. *TRABALHO E CAPITAL MONOPOLISTA: A Degradação do Trabalho no Século XX*. 3. ed. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro:

- Guanabara, 1987.
- BRYNJOLFFSON, Erik; MCAFEE, Andrew. Apud ZIPPERER, André Gonçalves. *A INTERMEDIÇÃO DE TRABALHO VIA PLATAFORMAS DIGITAIS*: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr., 2019.
- COELHO, Pedro Miguel Nogueira. Rumo à Indústria 4.0. Dissertação (Mestrado). Universidade de Coimbra. Departamento de Engenharia e Gestão Industrial. Coimbra, 2016. Disponível em
- DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr., 2006.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr., 2019.
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA E DIREITOS FUNDAMENTAIS*: Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr., 2017.
- DELGADO, Maurício Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (Org). *WELFARE STATE*: os grandes desafios do Estado de Bem-Estar Social. São Paulo: LTr., 2019.
- DRUCK, Maria da Graça. Globalização e Reestruturação Produtiva: o Fordismo e/ou o Japonismo. *Revista de Economia Política*. v. 2, n. 19 (74) abril/junho 1999.
- HOPP, Wallace J.; SPEARMAN, Mark L. *A Ciência da Fábrica*. 3. ed. Tradução de Paulo Norberto Migliavacca. Porto Alegre: Bookman, 2013.
- IGREJA CATÓLICA. Papa (1878-1903: Leão XIII). *Carta encíclica de Sua Santidade o Papa Leão XIII "Rerum Novarum" sobre a condição dos operários*. 1891. Disponível em http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_1-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html. Acesso em 09/10/2019.
- JONES, Gareth R.; GEORGE, Jennifer M. *Administração*

- Contemporânea*. 4. ed. Tradução de Maria Lúcia G. L. Rosa. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.
- KATZ, Claudio. Discusiones sobre el control patronal. *CADERNOS EBAPE.BR*, v. 12, nº 4, Opinião, Rio de Janeiro, oct/dic. 2014. p.866–882. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395139682>
- KUPFER, David. Indústria 4.0 Brasil. *Valor Econômico*. 08/08/2016. Disponível em <https://valor.globo.com/opiniaao/coluna/industria-4-0-brasil.ghtml>
- MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. *TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO*: da revolução urbana à revolução digital. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 56.
- PEREIRA, Adriano; SIMONETTO, Eugênio de Oliveira. INDÚSTRIA 4.0: conceitos e perspectivas para o Brasil. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, v. 16, n. 1, jan./jul. 2018.
- RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e Toyotismo. *Lutas Sociais*, São Paulo, vol.19 n.35, p.65-79, jul./dez. 2015.
- RÜßMANN, M.; LORENZ, M.; GERBERT, P.; WALDNER, M.; JUSTUS, J.; ENGEL, P.; HARNISCH, M. Industry 4.0: The future of productivity and growth in manufacturing industries. Boston Consulting Group, v. 9, 2015. Apud PEREIRA, Adriano; SIMONETTO, Eugênio de Oliveira. INDÚSTRIA 4.0: conceitos e perspectivas para o Brasil. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde*, v. 16, n. 1, jan./jul. 2018.
- SANTOS, Beatrice P. et. al. INDÚSTRIA 4.0: desafios e oportunidades. *Revista Produção e Desenvolvimento*, v.4, n.1, p.111-124, 2018.
- SANTOS, Vinicius Correia. Da era fordista ao desemprego estrutural da força de trabalho: mudanças na organização da produção e do trabalho e seus reflexos. Artigo submetido ao VI Colóquio Internacional Marx e Engels nas

- seções de comunicações do Grupo Temático 9 - Trabalho e produção no capitalismo contemporâneo, no ano de 2009. Disponível em <https://www2.unifap.br/glauberpereira/files/2015/12/Artigo-TGA-IV.pdf>
- SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.
- SLEE, Tom. *UBERIZAÇÃO: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017.
- TAYLOR, Frederick Winslow. *Princípios de Administração Científica*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1989.
- VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - O Direito do trabalho no limiar do século XXI. *Revista LTr.*, São Paulo, v. 63, p. 885-896, 1999.
- VIANA, Márcio Túlio. Sindicato e Trabalhador: a flexibilidade através do sujeito. In. PORTO, Lorena Vasconcelos, PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. *Temas de Direito Sindical: homenagem a José Cláudio Monteiro de Brito Filho*. São Paulo: LTr., 2011.
- VIANA, Márcio Túlio. TERCEIRIZAÇÃO E SINDICATO: um enfoque para além do direito. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. Belo Horizonte, 37 (67), 117-144, jan./jun.2003. p. 123.