

NOVOS HORIZONTES DA JURISDIÇÃO SOCIAL DO TRABALHO E AS NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO PRODUTIVA¹

NELSON MANNRICH

Mestre, Doutor e Livre-Docente, pela USP. Professor titular de Direito do Trabalho, da Faculdade de Direito da USP (professor *senior*). Presidente da Academia Iberoamericana de Direito do Trabalho e de Seguridade Social. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Coordenador do Grupo de Pesquisa de Direito do Trabalho e de Seguridade Social – GETRAB/USP. Advogado sócio do Escritório Mannrich e Vasconcelos.

INTRODUÇÃO

Agradeço o honroso convite para participar deste painel. Cumprimento os organizadores do Congresso pela excelente coordenação científica, na pessoa do Ministro Guilherme Caputo Bastos e do Ministro Douglas Alencar Rodrigues. Cumprimento os colegas deste painel, na pessoa da nossa mediadora Juíza Nei-va Chagas. Cumprimento a todos os que nos acompanham, seja presencialmente, nesta fantástica Foz do Iguaçu, seja por outros meios de comunicação.

O que mudou? Nada mudou (Lampedusa)

Em sua novela *El gattopardo*, Giuseppe Tomasi di Lampedusa, por meio de um de seus personagens, afirma: “Se queremos que tudo continue como está, precisamos que tudo mude”.

Parece que esse mote se repete também nas relações de trabalho: apesar de tudo mudar, muitos acreditam que tudo continua como sempre foi.

O tema “Novas formas de organização produtiva” é muito amplo. Para enfrentá-lo, seria possível falar sobre “Impacto das transições digital, climática e demográfica”, “Trabalhadores em plataformas digitais – modelo de proteção”,

1. Tema apresentado no III Congresso Nacional e I Congresso Internacional da Magistratura do Trabalho. Foz do Iguaçu, novembro de 2024.

“Cadeias globais de valor” em face da chamada precarização em países como o Brasil, basicamente fornecedor de *commodities*, quando tem importância a devida diligência, em vista da sustentabilidade ambiental e a questão dos direitos humanos. Ainda caberia abordar, sob esse título, questões como “Grandes rupturas, ao longo dos últimos 250 anos da história do Direito do Trabalho: crise e reinvenção”, bem como, “Era digital: mais que reinvenção, o Direito do Trabalho precisa redefinir seu papel”.

No entanto, vou utilizar minha apresentação para abordar cinco pontos: 1. Formas de organização produtiva e estruturas organizacionais: contexto histórico e evolução; 2. Revolução Industrial e suas fases, com destaque para mudanças no mundo do trabalho; 3. Como o Estado promove mudanças e reage a seus efeitos, ao longo das diferentes formas de organização produtiva (por mera amostragem); 4. Grandes rupturas, ao longo dos últimos 250 anos da história do Direito do Trabalho: crise e reinvenção; e 5. Era digital: modelo de Estatuto Jurídico Digital.

1. FORMAS DE ORGANIZAÇÃO PRODUTIVA E ESTRUTURAS ORGANIZACIONAIS: CONTEXTO HISTÓRICO E EVOLUÇÃO

- a. Era industrial (sec. XIX) – hierarquias rígidas, foco em tarefas repetitivas e produção em massa

São conhecidas as três grandes ondas de mudanças ocorridas na história: agrícola, industrial e informacional.² Ou, como optado para esta exposição, Era Industrial, Era da Informação e Era Digital.

O ajuste do trabalhador agrícola ao regulamento da fábrica e a passagem da atividade artesanal para a fabril são algumas mudanças profundas que ocorreram na era industrial. Não apenas o homem se adaptou a essas mudanças, como foi necessária a intervenção do Estado para regular essa nova realidade.

- b. Era da informação (séc. XX) – modelos flexíveis, equipes multidisciplinares e ênfase em conhecimento e inovação

A era da informação e automação coincide com o surgimento dos computadores e das novas formas de organização e gestão, com ênfase na produção flexível, quando o *toyotismo* substitui o *fordismo*.





2. TOFFLER, Alvin. *A terceira onda*. 13. ed. Rio de Janeiro: Record, 1980. p. 27-28.

- c. Era digital (séc. XXI) – trabalho remoto, automação, inteligência artificial e modelos de negócios disruptivos

Na era digital, surgem as plataformas digitais, os algoritmos, a Inteligência Artificial, verdadeira revolução no mercado de trabalho, com o surgimento dos chamados trabalhadores “sem rosto e sem direitos”, em especial dos que se encontram na *gig economy*.

Entre as novas formas de organizar o trabalho, apontam-se o *crowdwork* (serviços intermediados *on-line*), o *work on-demand via apps* (trabalho oferecido *off line*) e o *sharing economy* (compartilhamento gratuito de bens e serviços).

2. REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E SUAS FASES, COM DESTAQUE PARA MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

PRIMEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL		Aconteceu no século 18 com a produção mecanizada e o uso de energia de máquinas a vapor.
SEGUNDA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL		Veio no final do século 19, graças ao desenvolvimento da energia elétrica e da produção em massa. 1913 Henry Ford concebe sua primeira linha de montagem.
TERCEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL		Ocorreu em 1969, com a crescente utilização de tecnologia da informação e de eletrônicos. 1970/1980 Toyotismo.
QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL		Está baseada no uso de sistemas físico-cibernéticos, caracterizado pela integração e o controle remotos da produção, a partir de sensores e equipamentos conectados em rede.

- a. Surgimento da Revolução Industrial (primeira fase)

Com a descoberta do carvão como fonte de energia e da máquina a vapor, a indústria tornou-se uma alternativa de trabalho para a população,³ com a passagem da vida no campo para as cidades.

- b. 2ª Fase da Revolução Industrial

3. VIAN, C. E. F. *História econômica geral*. 2015. Apud CHIROLI, Daiane Maria de Genaro; KUSMA, Verônica Venturi Kusma. A indústria 4.0: uma revisão sobre os impactos e as modificações na dinâmica de trabalho do modelo atual. *Revista Principia. Divulgação Científica e Tecnológica do IFPB*, João Pessoa, n. 53, 2020.

No final do século XIX, Henri Ford desenvolveu linha de produção em massa,⁴ que teve como suporte a eletricidade, a fabricação do aço, lâmpadas incandescentes, combustíveis fósseis, linha de montagem, motor à explosão e desenvolvimento de produtos químicos,⁵ entre outros.

c. 3ª fase da Revolução Industrial

A 3ª fase da Revolução, também chamada de revolução informacional, ocorreu em meados do séc. XX, com aplicação, na produção e consumo, de processos com suporte nas inovações em informática.

Entre as grandes realizações, apontam-se a robótica e a genética. O uso de tecnologias avançadas caracterizou esse período.⁶

d. 4ª fase da Revolução Industrial

Conhecida como Indústria 4.0, teve impacto nas novas formas de organização produtiva, como as plataformas digitais. A transformação digital da economia afetou diretamente o Direito do Trabalho.

3. COMO O ESTADO PROMOVE MUDANÇAS E REAGE A SEUS EFEITOS, AO LONGO DAS DIFERENTES FORMAS DE ORGANIZAÇÃO PRODUTIVA: AMOSTRAGENS

Aponta-se, aqui, aparente paradoxo: ao mesmo tempo em que o Estado promove as mudanças, reage a seus efeitos.

Esse fenômeno já se observava na primeira fase da Revolução Industrial. Atualmente, na quarta fase, tem destaque a corrida pela Inteligência Artificial. Não apenas as empresas, como os próprios Estados vêm investindo nesse campo, como o negócio do século, como os Estados Unidos, Canadá e Rússia, para citar

4. MATA, V. S.; COSTA, C. H. O.; FERNANDES, D. C.; SILVA, E. O.; CARDOSO, F. A.; ANDRADE, J. C.; REZENDE, L. P. L.; OLIVEIRA, M. F.; SOUZA, N.; MACHADO, P. E. V.; RODRIGUES, R. P. M. Indústria 4.0: a Revolução 4.0 e o impacto na mão de obra. *Revista de Ciências Exatas e Tecnologia*, v. 13, n. 13, p. 17-22, 2018, p. 18. Disponível em: <https://exatastechnologias.pgsscogna.com.br/rcext/article/view/5442>. Acesso em: 19 mar. 2025.

5. NOBREGA, Clemente. *A tecnologia que muda o mundo*. Editora Lugre, 2018. Ebook.

6. BRITO, Alexandra Antonia Freitas de Brito. A Quarta Revolução Industrial e as perspectivas para o Brasil. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, Edição 07, ano 02, v. 02, p. 91-96, out. 2017. ISSN:2448-0959. Disponível em: https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/quarta-revoluciao-industrial#_ftn1. Acesso em: 19 mar. 2025.

alguns. Os Emirados Árabes contam com um Ministério da Inteligência Artificial, tida como a próxima grande revolução. A China tem como meta ser líder mundial, até 2030.

a. Primeira fase da Revolução Industrial

As máquinas, como fonte de risco, determinaram o surgimento de regras próprias de proteção em caso de acidentes do trabalho.

A teoria da culpa não conseguia resolver questões envolvendo acidentes provocados por culpa do empregado, tampouco aqueles decorrentes de caso fortuito ou força maior. Surgiu então a teoria da responsabilidade social, sendo o empregado indenizado nas ocorrências de acidentes do trabalho, com reforço em caso de dolo ou culpa do empregador.

Por sua vez, a extrema agressividade do ambiente de trabalho e longas jornadas determinaram o surgimento das primeiras leis de proteção à saúde e segurança no trabalho, além de regras sobre limitações à jornada de trabalho e proibição do trabalho de crianças nas fábricas, entre tantas outras.

b. Segunda fase da Revolução Industrial

Com a invenção da eletricidade, surgiu o trabalho ininterrupto nas fábricas e o empregado passou a ter direito a pausas e a períodos de descanso.

c. Terceira fase da Revolução Industrial

A crise do petróleo, aliada ao uso intensivo da tecnologia da informação e comunicação, desencadeou uma profunda transformação no Direito do Trabalho. Como resposta, surgem técnicas de externalização dos serviços (terceirização), além de novas modalidades contratuais, permitindo que as empresas passassem a concentrar-se em seu *core business*.

Em consequência, ocorreram reformas flexibilizadoras e a externalização dos serviços passou a ser implantada de maneira generalizada. Ao mesmo tempo surgem novas modalidades contratuais, sinalizando retorno ao Direito Civil – a chamada fuga do Direito do Trabalho e sua “reprivatização”.

d. Quarta fase da Revolução Industrial

Com a chamada Indústria 4.0, surgiram novas formas de organização produtiva em face da transformação digital da economia. Generalizou-se o uso de plataformas digitais, dando espaço à chamada *gig economy* ou *economia do bico*.

O Direito do Trabalho ainda não conseguiu dar resposta adequada para regular essas novas relações, cabendo aos Tribunais resolver eventuais conflitos, uma vez que o processo legislativo não acompanha a velocidade das mudanças.

Talvez seja esse o grande desafio que o Direito do Trabalho enfrenta no mundo inteiro: alargar suas fronteiras para estender a esses novos trabalhadores a proteção devida de acordo com cada circunstância.

4. GRANDES RUPTURAS, AO LONGO DOS ÚLTIMOS 250 ANOS DA HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO: CRISE E REINVENÇÃO

- a. Com o surgimento da Revolução Industrial, o Direito Civil não servia mais para regular o trabalho nas fábricas

Podem ser citados dois aspectos, entre tantos outros, nesse primeiro processo de ruptura:

- (i) não era possível aplicar o Direito Civil à nova forma de organização produtiva. Foi necessário romper com dogmas do Direito Civil, em especial com os da igualdade formal dos contratantes e força obrigatória dos contratos;
 - (ii) o Estado abandonou sua política liberal, passando a interferir nas relações contratuais, para assim corrigir as distorções do mercado.
- b. Com a crise do petróleo, dos anos 1970, a flexibilização introduziu a externalização dos serviços e surgiram outras modalidades contratuais, admitindo-se novos modelos de proteção

Além da crise do petróleo, os custos trabalhistas e o excesso de burocracia contribuíram para a reação que culminou em amplo processo de flexibilização das relações de trabalho ou, como alguns preferem, “desconstrução do Direito do Trabalho”.

Era o fim da “era de ouro” do Direito do Trabalho, quando prevaleciam contratos por prazo indeterminado, jornadas integrais, trabalho prestado a um único empregado, em um único espaço físico de trabalho.

Em consequência, deu-se prioridade a contratos por prazo determinado, surgindo, ao mesmo tempo, novos trabalhadores – nem subordinados, tampouco autônomos, os chamados trabalhadores autônomos economicamente dependentes.

- c. Com a transformação digital da economia, o Direito do Trabalho não precisa ser reinventado, apenas alargar suas fronteiras para regular outras formas de trabalho, com outra lógica de proteção

O Direito do Trabalho transformou-se em privilégio de quem é empregado subordinado típico, contingente cada vez mais reduzido.

Com a transformação digital da economia, o Direito do Trabalho não precisa ser reinventado, apenas alargar suas fronteiras, para abranger outros trabalhadores, com outras modalidades contratuais, e com outras lógicas de proteção.

5. ERA DIGITAL: MODELO DE ESTATUTO JURÍDICO DIGITAL

Há grandes desafios na era digital, podendo-se citar os seguintes:

- articulação dos meios de controle empresarial com os direitos da pessoa do trabalhador;
- garantia da formação e adaptação profissional;
- uso de forma transparente da inteligência artificial;
- desconexão digital e equilíbrio entre vida privada e vida laboral.

a. Antecedentes do Estatuto Jurídico Digital

O conjunto de regras que integrará o chamado Estatuto Jurídico Digital, ao menos na Europa, tem como precursor diversas decisões dos tribunais, proferidas no final do século XX, a respeito do uso de câmeras nos ambientes de trabalho, outros instrumentos de vigilância e até mesmo a possibilidade ou não de o empregador acessar computadores de seus empregados – práticas que marcaram o início da revolução digital.

b. Acordo-Quadro sobre Digitalização (Marco Europeu)

O Acordo-Quadro sobre digitalização inaugura a era digital.

Tem o objetivo de “apoiar a transformação digital da economia da Europa e gerir as suas consequências nos mercados de trabalho, no mundo do trabalho e na sociedade em geral”.

O documento parte de duas premissas:

- (i) o processo deve beneficiar empresas e empregados;

- (ii) o impacto digital obriga a uma transição, que envolve “desafios e riscos para os trabalhadores e novas formas de organizar o trabalho, já que algumas funções irão desaparecer e muitas outras irão mudar”.

- c. Papel da negociação coletiva

Na Espanha, o Acordo Europeu 2020 está sendo incorporado pela negociação coletiva setorial e empresarial. Cabe aos atores sociais promover e impulsionar a transformação digital no local de trabalho mediante processos participativos.

Os acordos contêm cláusulas sobre teletrabalho, desconexão digital e inteligência artificial, proclamando a “garantia do princípio do controle humano” e “direito à informação sobre algoritmos”.

- d. Declaração Europeia de Direitos e Princípios Digitais para a Década Digital, do ano 2023

Segundo a Declaração Europeia de Direitos e Princípios Digitais para a Década Digital, do ano 2023, a “transformação digital” não poderá reduzir os direitos fundamentais, tampouco afrontar os princípios democráticos.

De acordo com a Declaração, cabe às instituições europeias “velar para que toda pessoa possa desconectar-se e beneficiar-se de salvaguardas para assegurar o equilíbrio entre vida privada e vida laboral no entorno digital” e assim garantir “que as ferramentas digitais não representem nenhum risco para a saúde física e mental dos trabalhadores no entorno digital”.

CONCLUSÕES

O que mudou? Tudo mudou ...

O Direito do Trabalho, mais que se reinventar, precisa rever seu papel no que se refere à proteção, ao grau de intervenção do estado nas relações de trabalho e às atribuições reservadas à negociação coletiva – tanto no âmbito da autonomia privada coletiva quanto no da autonomia privada individual – especialmente em tempos de economia digital.

Além da proteção dos empregados típicos, que trabalham com subordinação pessoal, cabe ao Direito do Trabalho oferecer modelos de proteção aos demais trabalhadores, de acordo com a lógica da natureza da relação civil ou mercantil envolvida no caso concreto.

Não deveria a Justiça do Trabalho continuar insistindo em enquadrar todos que trabalham como empregados, como nos tempos de primeira fase da Revolução Industrial, tampouco imaginar que fortalecer a vocação protecionista do Direito do Trabalho é continuar estendendo a todos à CLT.

Estaria cometendo o mesmo equívoco que ocorreu quando se insistia que o Código Civil era adequado para regular as novas relações surgidas na fábrica, com o advento da Revolução Industrial, em meados da década de 1780.

Ao contrário do que muitos pensam ou temem, talvez fosse esse o caminho do fortalecimento da Justiça do Trabalho e da maior efetividade do Direito do Trabalho e, dessa forma, cumprir o que está no Preâmbulo da Constituição da República Federativa do Brasil:

instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social [...].

REFERÊNCIAS

- BRITO, Alexandra Antonia Freitas de. A quarta revolução industrial e as perspectivas para o Brasil. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, edição 07, ano 02, v. 2, p. 91-96, out. 2017. ISSN 2448-0959. Disponível em: https://www.nucleo-doconhecimento.com.br/administracao/quarta-revolucao-industrial#_ftn1. Acesso em: 19 mar. 2025.
- MATA, V. S. *et al.* Indústria 4.0: a Revolução 4.0 e o impacto na mão de obra. *Revista de Ciências Exatas e Tecnologia*, v. 13, n. 13, p. 17-22, 2018. Acesso em: 19 mar. 2025.
- NÓBREGA, Clemente. *A tecnologia que muda o mundo*. [S.l.]: Editora Lugre, 2018. eBook.
- TOFFLER, Alvin. *A terceira onda*. 13. ed. Rio de Janeiro: Record, 1980.
- VIAN, C. E. F. História econômica geral, 2015. Apud CHIROLI, Daiane Maria de Genaro; KUSMA, Verônica Venturi Kusma. A indústria 4.0: uma revisão sobre os impactos e as modificações na dinâmica de trabalho do modelo atual. *Revista Principia: Divulgação Científica e Tecnológica do IFPB*, n. 53, João Pessoa, 2020.

