

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

MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI

Bacharel em Direito, Mestre em Estado, Direito e Constituição pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília. Ministra do Tribunal Superior do Trabalho. Presidente do TST e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho no biênio 2020-2022. Presidente Honorária da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Ex Conselheira do CNJ e Ex Diretora da Enamat. Contato eletrônico: gmmcp@tst.jus.br
Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/4936751846685626>.

A CLT estabeleceu um modelo contratual univalente que, por muito tempo, foi adequado às circunstâncias econômicas e ao mercado de trabalho. O mundo mudou muito desde então. As economias nacionalizadas que caracterizaram o século XX tornaram-se progressivamente transnacionais, o que globalizou as relações econômicas e marcou o surgimento do que o sociólogo alemão Niklas Luhmann denomina “sociedade mundial”.

O novo cenário exige instituições novas, porque a realidade sociológica e econômica é, também, nova. Convivemos com diversas formas de prestação de serviços que caracterizam o “Trabalho 5.0” e traduzem, paralelamente ao tradicional contrato de trabalho, o espírito de nosso tempo. Espírito este que demanda reflexão quanto a sua compatibilidade com os postulados da Declaração da Filadélfia.

Da filosofia do documento, extrai-se, com efeito, a necessidade de preservação da dignidade da pessoa humana como postulado universal. Extrai-se do art. 3º da Carta que tal dignidade se alcança pela organização do trabalho, de modo que se possa alcançar “a elevação do nível de vida” (alínea ‘a’); que os trabalhadores possam exercer funções “nas quais tenham a satisfação de *aplicar toda a sua habilidade e os seus conhecimentos* e de contribuir da melhor forma para o bem-estar comum” (alínea ‘b’); a concretização “de *possibilidades de formação e meios próprios para facilitar as transferências de trabalhadores*, in-

cluindo as migrações de mão de obra” (alínea ‘c’); e a “possibilidade para todos de uma participação justa nos frutos do progresso em termos de salários e de ganhos, de duração do trabalho e *outras condições de trabalho*” (alínea ‘d’). Além disso, a alínea ‘d’ do art. 3º demanda “o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva e da cooperação entre empregadores e os trabalhadores para a melhoria contínua da organização e da produção”.

Tais princípios mostram o quanto a Declaração se encontra atual para os novos tempos. Como visto, a Carta reconhece a pluralidade de formas da prestação de trabalho, pavimenta o caminho para a migração da mão de obra e a necessidade de garantir aos trabalhadores a liberdade para prestarem serviços da forma que melhor empreguem suas habilidades e conhecimentos.

Um olhar atento às novas tecnologias possibilita enxergar como, de maneira única na história humana, os trabalhadores podem ser livres. Se a Declaração indica a abolição de fronteiras nacionais para o trabalho digno, as plataformas digitais possibilitam a prestação de trabalho em outros países sem mesmo sair de casa. Também elas permitem que trabalhadores se qualifiquem profissionalmente em plataforma como a Coursera ou Udemy e procurem trabalho na Upwork, oferecendo no mercado suas melhores habilidades e conhecimentos.

O modelo univalente imposto pela CLT como um monolito que absorvia todas as formas de relação de trabalho não é mais adequado a um mundo em que o trabalho é contratado por plataformas como Uber, Fiverr, iFood ou Upwork; a Inteligência Artificial, com a tecnologia GPT, é capaz de gerar textos consistentes com ferramentas como a ChatGPT, Claude e Grok, e já vem revolucionando serviços como atendimento ao cliente, diagnósticos médicos, redação de textos literários, acadêmicos e operacionais, administração de empresas e processos, entre tantos outros serviços e processos de trabalho. Sistemas como DALL-E e Midjourney produzem obras artísticas impressionantes e a ciência já vem utilizando a inteligência artificial para desvendar os segredos do DNA e descobrir padrões em universos de dados que mentes humanas, sozinhas, jamais conseguiriam investigar.

Como bem observa o Professor Doutor Nelson Mannrich, o avanço da tecnologia, impulsionado pela Quarta Revolução Industrial, tem impactado significativamente não apenas os métodos de produção, mas, sobretudo, as relações laborais. Estamos diante de um contexto em que a digitalização, a automação e a crescente dependência de plataformas digitais remodelam de forma substancial o trabalho como o conhecemos. A pergunta que se impõe, nesse contexto, é a seguinte: como o Direito do Trabalho pode lidar com essas transformações?

Podemos dizer que, em toda sua trajetória histórica, o Direito do Trabalho foi forjado em torno dessa questão. Os desafios da era industrial reconstituíram a organização do trabalho, trazendo reivindicações sobre a dignidade na prestação dos serviços, a duração das jornadas de trabalho, a seguridade e a previdência sociais.

As primeiras tecnologias disruptivas daquele tempo foram o tear e as máquinas a vapor, que trouxeram consigno temores que soam, para ouvidos contemporâneos, tão atuais quanto as mudanças apresentadas pela inteligência artificial.

Se há algo permanente na história do Direito do Trabalho é que seu objeto de regulação está em constante mudança. André Gorz, ainda em 1987, escrevia sobre o fim do proletariado e o impacto da automação no curso da 3ª Revolução Industrial. Porém, mesmo com a aceleração tecnológica desde então, o trabalho humano não foi extinto. Como nos lembra Yuval Noah Harari, os temores de que a automação causaria desemprego massivo não se concretizaram. O Brasil e os Estados Unidos, por exemplo, apresentam atualmente índice de desemprego próximo à mínima histórica.

É claro que os desafios atuais são únicos; mas também apresentam uma oportunidade de repensar o Direito do Trabalho. As garantias trabalhistas clássicas podem e devem ser repensadas, de forma a promover a dignidade do trabalhador no contexto atual. Direitos anacrônicos e que estipulem um patamar de custos excessivo para as empresas pode trazer consigo a redução no patamar de dignidade dos trabalhadores.

Em seu livro *The Master Switch: The Rise and Fall of Information Empires* (2010), o professor da Columbia Law School Tim Wu examina o descompasso entre o direito e a inovação tecnológica. De acordo com ele, o atraso legislativo e regulatório ocorre porque a disrupção promovida pelas novas tecnologias cria novos modelos de negócios e estruturas de mercado que os Poderes Judiciário e Legislativo não compreendem totalmente. Como resultado, a regulamentação tardia pode levar a um ambiente de incerteza que, por sua vez, inibe a inovação e a competitividade. E a economia padece.

De acordo com dados do Banco Mundial, quando convertido em dólar, o PIB brasileiro atual é inferior ao do ano de 2010.³⁸ Embora a relação de causalidade seja difícil de ser traçada, não há dúvida de que a excessiva dependência

38. Dado do Banco Mundial: <https://data.worldbank.org/country/brazil>.

de formas de organização empresarial antigas e da exploração de *commodities*, sem reforço da base industrial e do investimento tecnológico, tem trazido um ônus social problemático para o país.

Nesse cenário, é importante trazer à reflexão se o modelo monolítico da CLT tradicional é realmente adequado para nossos tempos. Cada segmento da economia tem necessidades setoriais, rotinas empresariais e demandas trabalhistas distintas.

Como já salientei, a própria Declaração da Filadelfia prescreve “o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva e da cooperação entre empregadores e os trabalhadores”. Enxerga, para além de uma luta marxista entre capital e trabalho, as possibilidades de colaboração efetiva entre trabalhadores e empresários como promotores não apenas do crescimento econômico, mas também da própria dignidade do trabalhador.

A negociação coletiva – valorizada pela reforma trabalhista de 2017 e pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1.046 de repercussão geral – tem um papel fundamental a exercer no estabelecimento de direitos trabalhistas adequados ao novo cenário. Empresas de diferentes setores devem negociar com os empregados condições de trabalho que melhor ajustem as necessidades mútuas.

A fim de que as normas coletivas executem esse papel fundamental, contudo, é preciso paciência institucional e confiança. Paciência para aguardar a evolução das relações econômicas sob a regência de condições de trabalho fixadas pelas partes; e confiança de que sindicatos laborais e patronais atuarão no melhor interesse de seus representados.

E é preciso repensar aspectos jurídicos do sindicalismo que tornem viável a adequada representação e impulsionem seu papel institucional. Nos últimos anos, a jurisprudência vinculante do STF abriu espaço para essa reflexão. Primeiro, no julgamento da ADI 5.794, a Corte validou a reforma trabalhista que, ao condicionar o imposto (contribuição) sindical à autorização prévia e expressa dos trabalhadores para seu desconto, reduziu a excessiva dependência dos sindicatos em relação ao Estado. Depois, ao promover o financiamento voluntário pela categoria por meio da contribuição assistencial (Tema 935 de repercussão geral), facultado o exercício do direito de oposição, promoveu a confiança dos trabalhadores no sistema sindical. Caso entenda que a representação sindical não atende a seus interesses, o empregado pode se opor à cobrança, incentivando o sindicato a trabalhar ativamente para manter sua base de financiamento.

É bem verdade que a economia 4.0 tem apresentado uma multiplicidade de relações de trabalho distintas, que encontram dificuldade de espaço na negociação coletiva, ainda limitado às relações de emprego tradicionais.

É preciso imaginação institucional, para evocar o pensamento de Roberto Mangabeira Unger, portanto. Ampliar o escopo da representação sindical para abranger outras relações de trabalho criadas e promovidas pelas novas tecnologias pode ser um importante passo para tornar possível a autorregulação setorial entre sindicatos de trabalhadores e empresas.

É preciso, ainda, pensar no papel da jurisprudência na garantia da segurança jurídica. O regime de precedentes vinculantes, a partir das últimas décadas por reformas na legislação processual, e consolidado no Código de Processo Civil de 2015 e, no âmbito trabalhista, a partir da Lei n. 13.015/2014 e da Lei 13.467/2017, oferece um mecanismo robusto e eficaz para enfrentar os desafios impostos pela rápida transformação tecnológica.

Esse regime se apresenta como uma alternativa indispensável para proporcionar segurança jurídica e uniformidade nas decisões judiciais, especialmente em um contexto de mudanças intensas decorrentes da inovação tecnológica.

O STF tem firmado jurisprudência vinculante de relevo, que tem promovido a adequação do ordenamento jurídico às novas demandas. Pode-se citar como exemplos o julgamento da ADPF 324 (Rel. Min. Roberto Barroso) e do Tema 725 de repercussão geral (Rel. Min. Luiz Fux), em que se reconheceu a validade da terceirização de atividade finalística, admitindo a possibilidade de organização da divisão do trabalho em diferentes sistemas, não só pela terceirização, mas de outras formas desenvolvidas por agentes econômicos.

Além disso, como já observado, a Corte pavimentou o caminho para o reconhecimento amplo da validade das normas coletivas de trabalho, no julgamento do Tema 1.046 de repercussão geral.

Cuidam-se de precedentes que reestruturaram jurisprudência conservadora da Justiça do Trabalho. Ao admitir a terceirização em atividade-fim, o Supremo impulsionou a liberdade econômica e a eficiência organizacional das empresas, que podem se especializar em atividades particulares e de maior interesse econômico, elevando a competitividade e mesmo a remuneração dos colaboradores. Ao reconhecer o *status* das negociações coletivas e admitir a possibilidade de afastamento da legislação ordinária, desde que observado patamar civilizatório mínimo, a Corte também reordenou jurisprudência conser-

vadora que insistia na invalidação de normas coletivas com base em parâmetros fixados na legislação ordinária, mesmo diante da reforma trabalhista.

O adequado funcionamento do sistema demanda a observância estrita da *ratio decidendi* de precedentes vinculantes. Não obstante as mencionadas decisões, parte da Justiça do Trabalho insiste em manter a jurisprudência a pretexto de realizar distinção. No entanto, como preconiza a Recomendação n. 134/2022, o *distinguishing* não deve ser manejado com vistas a afastar a aplicação da legislação vigente, ou de modo a sustentar tese jurídica heterodoxa, superada pela jurisprudência consolidada sobre a questão. Do mesmo modo, a distinção não deve ser invocada como “simples mecanismo de recusa à aplicação de tese consolidada” (art. 14, § 3º), sendo imprópria a utilização do *distinguishing* como via indireta de superação de precedentes (*overruling*).

A transformação contínua exige um Direito do Trabalho que reconheça sua essência histórica de adaptação às mudanças, sem, contudo, perder de vista sua função primordial de proteção à dignidade humana.

O debate suscitado é, portanto, muito relevante e pertinente. O avanço tecnológico e os novos modelos econômicos demandam uma abordagem pluralista, que vá além do contrato univalente da CLT e abarque formas de trabalho mais flexíveis, preservando direitos fundamentais e promovendo a segurança jurídica necessária para a evolução econômica e social.

Modelos de trabalho flexíveis, como a economia de plataformas, os contratos de parceria, a prestação de serviço por trabalhador autônomo e a terceirização, devem ser admitidos – sempre, claro, observando-se a proteção mínima aos trabalhadores envolvidos. A rigidez normativa pode sufocar inovações e alternativas produtivas.

A evolução do Direito do Trabalho deve ser guiada por um diálogo construtivo entre os Poderes Legislativo, Judiciário e os atores sociais, a exemplo de sindicatos e associações empresariais. A construção de soluções que conciliem eficiência econômica e dignidade no trabalho passa pela valorização da negociação coletiva, pela uniformidade de jurisprudência e pela criação de marcos regulatórios que promovam segurança jurídica e previsibilidade. Assim, é possível construir um sistema de relações laborais que não apenas acompanhe as transformações tecnológicas e econômicas, mas que também seja catalisador de desenvolvimento social e humano.