

O NEOLIBERALISMO, O IDEAL MERITOCRÁTICO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS

NEOLIBERALISM, THE MERITOCRATIC IDEAL AND THE PRECARIZATION OF CONTEMPORARY LABOR RELATIONS

Cláudio Iannotti da Rocha¹

Júlia Cariello Brotas Corrêa²

RESUMO

O presente estudo aborda a coexistência entre os direitos fundamentais trabalhistas, previstos na Constituição Federal de 1988, e o surgimento das novas e precárias relações de trabalho, advindas do ideal neoliberalista que permeia a sociedade contemporânea. Verifica-se a existência de um embate, já que, por um lado, tem-se a luta trabalhista histórica, que preconiza, conforme ensinado pelo jurista Mauricio Godinho Delgado, o patamar mínimo civilizatório e as relações coletivas de trabalho, reconhece a centralidade do trabalho e a dignidade da pessoa humana, e caminha em uma direção garantista e humanista, por outro, crescem as formas de trabalho individualizadas e invisibilizadas, que priorizam o lucro, o econômico, o ideal meritocrático, a estratificação e a exclusão social, sendo que muitas vezes, são personificadas e materializadas por funcionários de aplicativos e empregados remotos, tornando o trabalho e até mesmo o trabalhador em mercadorias, invertendo toda a lógica do arquétipo normativo constitucional, fazendo prevalecer o consumo e não o ser humano. Diante disso, desponta o enfraquecimento e a precarização dos vínculos empregatícios e dos direitos fundamentais trabalhistas, hipótese intitulada por Ricardo Antunes como o privilégio da servidão. A situação se torna ainda mais gritante diante da crise econômica a nível nacional, que, através do desemprego em massa e do aumento da desigualdade social, impulsiona o surgimento de trabalhos informais em condições degradantes ao empregado, que se torna cada vez mais desprotegido da face autoritária do neoliberalismo. Diante desse cenário, faz-se necessário relembrar e efetivar as normas trabalhistas trazidas e estabelecidas pelo texto constitucional.

PALAVRAS-CHAVE: Relações trabalhistas. Neoliberalismo. Meritocracia. Precarização. Constituição Federal.

¹ Professor do Curso de Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Pós-Doutor em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Doutor e Mestre em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC MINAS). Coordenador e Pesquisador do Grupo de Pesquisa Trabalho, Seguridade Social e Processo: diálogos e críticas (UFES-CNPq). Autor de livros e artigos publicados no Brasil e no Exterior. Email: claudiojanotti@hotmail.com

² Graduanda em Direito na Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Pesquisadora do Grupo de pesquisa Trabalho, Seguridade Social e Processo: diálogos e críticas (UFES-CNPq). Email: juliacariello@gmail.com

ABSTRACT

This study addresses the coexistence between fundamental labor rights, provided for in the Federal Constitution of 1988, and the emergence of new and precarious labor relations, arising from the neoliberal ideal that permeates contemporary society. There is a conflict, since, on the one hand, there is the historical labor struggle, which advocates, as taught by jurist Mauricio Godinho Delgado, the minimum level of civilization and collective labor relations, recognizes the centrality of work and the dignity of the human person, and walks in a guaranteeing and humanist direction, on the other hand, individualized and invisible forms of work grow, which prioritize profit, the economic, the meritocratic ideal, stratification and social exclusion. They are often personified and materialized by application employees and remote employees, turning work and even the worker into merchandise, reversing the entire logic of the constitutional normative archetype, making consumption prevail and not the human being. Therefore, the weakening and precariousness of employment relationships and fundamental labor rights emerges, a hypothesis named by Ricardo Antunes as the privilege of serfdom. The situation becomes even more glaring given the economic crisis at the national level, which, through mass unemployment and the increase in social inequality, drives the emergence of informal jobs in degrading conditions to the employee, who becomes increasingly unprotected from the face. authoritarianism of neoliberalism. In this scenario, it is necessary to remember and implement the labor norms brought and established by the constitutional text.

KEY-WORDS: Working relationships. Neoliberalism. Meritocracy. Precariousness. Federal Constitution.

SUMÁRIO

1. Introdução; 2. O surgimento e evolução dos direitos trabalhistas; 3. Os direitos fundamentais trabalhistas na sociedade contemporânea; 4. O ideal meritocrático e as novas formas de trabalho; 5. A precarização dos direitos do trabalhador diante do contexto neoliberal; 6. Considerações finais.

1. INTRODUÇÃO

A globalização causou no mundo uma disrupção frente àquilo que se conhecia como a ordem natural das coisas. Distâncias foram encurtadas, a comunicação ao redor do mundo tornou-se de extrema rapidez e facilidade e a ciência e a tecnologia tornaram necessidades coisas que antes eram consideradas supérfluas.

Nesse sentido, as ações antrópicas passaram a visar o lucro, o econômico e a competição. Verifica-se que, no universo laboral, o cenário não apresentou grandes mudanças. Surgem

novas formas de trabalho, que preconizam a acumulação capitalista em detrimento da realização pessoal e da dignificação do homem através de seu ofício.

Diante disso, verifica-se a existência de uma dicotomia, um embate no atual cenário trabalhista: por um lado, os avanços tecnológicos permitem a maior eficiência no trabalho e o alcance de resultados antes inimagináveis, com a conexão dos mais diversos povos e culturas e, conseqüentemente, o intercâmbio entre os modos trabalhistas dos mais diversos pontos do globo.

Por outro, porém, verifica-se que essa realidade não se configura para todos: diante da crise econômica que se alastra pelo mundo, em especial devido à eclosão da pandemia do vírus da COVID-19, que causou o desemprego em massa e tornou incerto dia de amanhã, muitos trabalhadores tiveram que se reinventar, aceitando trabalhos informais e não regulamentados por qualquer previsão legal, pois os sentimentos de medo, desespero e necessidade tomaram conta do dia a dia do trabalhador.

Assim, é necessário fazer a seguinte reflexão: é possível o estabelecimento de uma ordem social em que coexistam pacificamente as mudanças no cenário justralistas advindas do contexto neoliberal, dos avanços capitalistas e a realidade do consumo, e a proteção dos direitos do trabalhador, para a garantia de sua qualidade de vida e segurança.

Demonstra-se, portanto, a importância desse artigo, que convida a olhar para o passado e para o futuro, na busca pelo entendimento dos desafios para a proteção dos trabalhadores, grupo em situação de hibervulnerabilidade frente à realidade fática do século XXI.

2. O SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A gênese dos direitos trabalhistas remonta ao século XIX, e tem como expoentes as principais potências capitalistas ocidentais, sendo ela constituída pelo seguinte tripé: 1-) sua natureza é coletiva; 2-) advém da órbita internacional direcionada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e; 3-) é um direito progressista, evolucionista tendo o bem-estar do ser-humano como núcleo duro. Para a compreensão do caminho histórico trilhado até o alcance dos direitos e garantias laborais como se conhece hoje, quadra seguir a tipologia

utilizada pelo jurista Maurício Godinho Delgado, que destaca três principais momentos na história do Direito do Trabalho.

Verifica-se que a fase que dá o pontapé inicial na formação dos direitos trabalhistas compreende o período de 1802 a 1848, e tem como ponto incipiente a expedição do denominado *Peel's Act*, documento britânico que visava o estabelecimento de restrições à utilização da mão de obra de crianças aprendizes que trabalhavam em condições degradantes.

Os acordos de fábrica pactuados entre as *Trade Unions* (livre associação dos operários permitida pelo Parlamento Inglês em 1824) passaram a negociar em nome do conjunto de trabalhadores, unificando a luta na busca por maiores direitos e salários, inclusive regulamentando-o em função do lucro (assim, o aumento da produtividade industrial resultava também em aumento no salário dos trabalhadores), criação de fundos de ajuda para trabalhadores em momentos de dificuldades, além da reunião das categorias de uma região em uma só federação. A ideia era evitar que os empregadores pudessem exercer pressão sobre trabalhadores individualmente, exurgindo assim as primeiras normas autônomas trabalhistas e o Direito Coletivo do Trabalho.

Esse momento é caracterizado pela ausência de normas estatais, ao passo que as autônomas eram elaboradas com significativa atuação e participação operária através das *Trade Unions*, inexistindo um conjunto de leis sistematizadas e consistentes à formação de um efetivo ramo jurídico trabalhista. Observa-se que, à época, a atuação das leis autônomas trabalhistas reduzia-se à mera redução da violenta superexploração que atingia mulheres e crianças no bojo da efervescente sociedade capitalista e o recebimento de salários.

Mais adiante, no intervalo que compreende o ano de 1848 até o pós-Primeira Guerra Mundial, deu-se o florescimento da fase de sistematização e consolidação do Direito do Trabalho. Em 1848, os alicerces trabalhistas de que as relações empregatícias deveriam caminhar em uma direção mais igualitária e de mãos firmes para a imposição dos direitos coletivos foram construídos na Europa. Assim, o período foi marcado pela promulgação de leis trabalhistas e pelo progressivo reconhecimento do direito de livre associação sindical dos trabalhadores.

Diante do fervor da Primeira Revolução Industrial, quando se consolidava o cenário das relações empregado-empregador frente a subordinação daqueles que detinham a força motriz de trabalho, a saber, a mão-de-obra em relação aos donos dos meios de produção, as máquinas, que passavam a disputar o espaço de trabalho com os empregados, a regulamentação trabalhista passou a ter distinta importância para a garantia de condições adequadas de labor para a classe assalariada como um todo.

Após o fim da Primeira Guerra Mundial, dá-se início a fase intitulada de *institucionalização* do Direito do Trabalho. Aqui, tem-se como os acontecimentos mais importantes a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, e a promulgação da Constituição alemã de Weimar, pioneira na instituição de direitos sociais.

Nesse cenário, o direito trabalhista passa a integrar diversas constituições ao redor do mundo, e ganha plena autonomia dentro do ordenamento jurídico dos países de economia central, de modo que a máxima da *dignidade da pessoa humana* passa a ser o princípio norteador das relações laborais.

A ebulição da Terceira Revolução industrial, que se deu ante ao ápice da constitucionalização do Direito do Trabalho pelo globo, foi marcada por intensa inovação tecnológica e pelo desenvolvimento de um processo produtivo mais rápido e eficiente. Nesse ensejo, a força de trabalho da maquinaria, fria, acelerada e diligente, passou a ser mais valorizada do que o trabalho vivo, que perde lugar para o modelo toyotista de produção e para a filosofia *just in time*. Assim, consolidou-se uma crise no Direito do Trabalho, e as certezas que antes permeavam a vida da classe operária passaram a se esvaír.

No Brasil, tem-se como o ponto incipiente do surgimento do Direito do Trabalho a promulgação da Lei Áurea, em 1888, que, ainda que não possa ser tomada como uma norma justrabalhista, é, de certa forma, o marco que ciou parâmetros para a formação aquilo que, atualmente, forma o ordenamento jurídico trabalhista no Brasil.

A verdadeira oficialização do ramo no país remonta, de fato, o ano de 1930, durante a ditadura varguista. Em meio à intensa intervenção estatal, a Constituição de 1934 instituiu o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas, o repouso semanal, as férias remuneradas

e a assistência médica e sanitária ao trabalhador. A Constituição adotou, também, a pluralidade sindical e criou a Justiça do Trabalho.

Em primeiro de maio de 1943, frente à busca de legitimidade pelo governo de Vargas como o “pai dos pobres”, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que unifica as leis trabalhistas e regulamenta as relações individuais de trabalho. É, no entanto, com a promulgação da Constituição Federal de 1988 e a transição democrática após a Ditadura Militar o momento em que o direito trabalhista ganha robustez e poder para regulamentação das relações empregatícias e, nas palavras de Maurício Godinho Delgado, o estabelecimento de um patamar mínimo civilizatório.

Formalizados no art. 7º do documento constituinte com *status* de cláusula pétrea, os direitos coletivos dos trabalhadores urbanos e rurais visam a melhoria da condição social desses sujeitos através da imperatividade e da segurança do regulamento estatal. Observa-se, entretanto que, diante da complexidade das relações da sociedade contemporânea, as garantias advindas das normas coletivas enfrentam um campo de retaliação e enfraquecimento.

3. OS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

A realidade social globalizada introduziu à ordem justtrabalhista relações empregatícias mais inconstantes e complexas do a que clássica dicotomia empregador-empregado que se observava no bojo das primeiras revoluções industriais. No contexto atual, em que se delinea a Quarta Revolução Industrial, dotada de uma nova lógica empresarial, em que a tecnologia já é uma força mais dominante que o homem, o Direito do Trabalho passa por um processo de relativização e fragmentação, e suas garantias fundamentais, advindas de uma utia histórica, são postas em xeque.

Verifica-se que, no cenário atual, há uma interação entre labor e consumo, e o trabalhador é, também, um consumidor em sociedade. Nesse sentido, a ideia do trabalho como elemento dignificador do homem, construtor de sua personalidade e da sua realização profissional resta em segundo plano, pois o intento da atividade profissional passa a ser o retorno financeiro, tanto para a sua subsistência, quanto para a possibilidade de custeio das

novas necessidades trazidas pelo mundo capitalista, como os *smartphones*³ e outras tecnologias, como a *big data*, blockchain, criptomoedas, data analytics, computação em nuvem, algoritmização do trabalho, inteligência artificial, engenharia genética, computação quântica e ciência de dados.

Assim, vê-se que a busca por maior lucratividade e produtividade e, principalmente, o cenário efêmero e perigoso do mercado de trabalho atual fazem com que os direitos fundamentais trabalhistas sejam deixados de lado. Os trabalhos informais, a flexibilidade das contratações e as distâncias físicas trazidas pela possibilidade do trabalho em *home office* são apenas alguns dos desafios enfrentados pelo ordenamento justralhista na tentativa de assegurar as garantias fundamentais ao trabalhador e de, conseqüentemente, proteger a parte hipossuficiente das frágeis relações empregatícias que se firmam no contexto contemporâneo.

Nesse ensejo adequa-se perfeitamente o conceito de modernidade líquida do sociólogo polonês Zygmunt Bauman, em que a lógica da moral é substituída pela lógica do consumo, e as pessoas passam a ser consideradas pelo que adquirem, e não pelo que são ou representam. Sob essa lógica, o trabalho se torna um ofício individualizado e invisibilizado, pois o empregado-consumidor torna-se “empreendedor de si mesmo”, e as instituições coletivas tornam-se frágeis e estremecidas.

Assim, observa-se a criação de novas barreiras para a efetivação da tutela coletiva dos trabalhadores. Os empregados, titulares dos direitos fundamentais trabalhistas, quais sejam, a irredutibilidade do salário, a redução de riscos inerentes ao trabalho e a aposentadoria, dentre as muitas outras garantias elencadas na Constituição Federal, em razão da dificuldade e do desespero vivenciados frente à crise econômica a nível mundial, passam a zelar pela manutenção de qualquer vínculo empregatício que lhes concedam o lucro momentâneo. Logo, surgem novas formas e mentalidades de exercício do trabalho que comportam a face opressora das relações contemporâneas.

4. O IDEAL MERITOCRÁTICO E AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO

RIBEIRO. **Trabalho para consumo: críticas à flexibilização trabalhista na sociedade do consumo**. Curitiba: CRV, 2021.

Diante da formação de um novo panorama no universo laboral, relacional e econômico, surgem as novas modalidades de trabalho, ensejadas pela era virtual, que institui uma ordem de trabalho marcada pela desburocratização das contratações, pela transferência da alteridade do ofício do empregador para o empregado, pela substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto e, conseqüentemente, pela fragilidade dos vínculos empregatícios.

As figuras do teletrabalho e a do trabalho intermitente são algumas na gama nas novas formas de labor que despontam pelo mundo. Caracterizada pelo exercício do ofício em local fora das dependências do empregador, esse modal facilita o desenvolvimento da denominada *Gig Economy*, um arranjo alternativo de emprego que opera a partir da contratação de mão de obra principalmente de autônomos ou *freelancers* para a realização de trabalhos terceirizados, normalmente temporários ou pontuais.

No Brasil especificamente vertente da meritocracia que na verdade escamoteia a tônica neoliberal foi inserido no arquétipo normativo através das Leis nº 13.427/17 e 13.467/17, que aglutinadas são denominadas de Reforma Trabalhista, que por seu turno promoveu profundas e perigosas alterações no Direito e no Processo do Trabalho brasileiros, nas perspectivas individual e coletiva, mediante a inserção, modificação e revogação de diversos dispositivos (artigos, parágrafos e incisos) da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e de legislações esparsas (Lei nº 6.019/74).

Assim, concomitantemente foram alterados o Direito Material (Individual e Coletivo) e o Direito Processual do Trabalho, vez que a Reforma Trabalhista modificou no espectro do direito material a jornada de trabalho, o salário, a dispensa trabalhista, a sindicalização, a negociação coletiva, a indenização de dano moral, o grupo econômico de empregadores, a terceirização e introduziu formas atípicas de relação de emprego como o intermitente, o teletrabalhador, o terceirizado e o hipersuficiente.

O que facilmente é que da forma que o intermitente, o teletrabalhador, o terceirizado e o hipersuficiente foram inseridos e como estão regulamentados no Brasil representam literalmente o neoliberalismo laboral nacional, transmutando significativamente o mundo do trabalho no território brasileiro, introduzindo relações de emprego atípicas como se típicas

fossem e como se os problemas do desemprego iriam resolver. Na verdade estas figuras de estratificação trabalhista só pioram a situação brasileira, primeiro porque da forma que estão são normatizadas correspondem a precarização da mão de obra; segundo porque nunca foi, não é e nunca será função do Direito do Trabalho solucionar o desemprego (isso é papel da economia) e terceiro que destinar direitos trabalhistas aquém dos direitos fundamentais garantidos na Constituição Federal conduz o país para uma falsa realidade, camuflando problemas sociais com uma nuvem de fumaça que prejudica todos os atores sociais, mormente o Estado, o trabalhador e as empresas.

Muito embora a Reforma Trabalhista tenha sido fundamentada sob a tônica de que criariam mais postos de emprego, na prática não foi o que ocorreu no Brasil. O IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) demonstra que o desemprego em 2021 está maior do que em 2017. No trimestre terminado em julho de 2021, a taxa de desocupação ficou em 13,7%. Esse número é quase dois pontos percentuais a mais que os 11,8% registrados no último trimestre de 2017. No período, o total de desempregados subiu de 12,3 milhões para 14,1 milhões⁴. Além disso, o mesmo IBGE demonstra que a informalidade também aumentou, vez que no trimestre encerrado em outubro de 2017, antes das novas regras, a taxa de informalidade era de 40,5%. Entre maio e julho de 2021, a proporção de pessoas ocupadas trabalhando na informalidade ficou em 40,8%. A taxa de informalidade considera: empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada; empregado doméstico sem carteira de trabalho assinada; empregador sem registro no CNPJ; trabalhador por conta própria sem registro no CNPJ e; trabalhador familiar auxiliar⁵.

É justamente a partir das novas tecnologias advindas da 4ª Revolução Industrial e do contexto da meritocracia que se abre o caminho para o desenvolvimento das vias de trabalho ágeis e efêmeras, que no Brasil ainda não é objeto de regulamentação (muito embora no Congresso já tenham diversos Projetos de Lei) como as modalidades do *crowdwork* e do trabalho *on demand*, duas espécies que para autores deste artigo encontram-se dentro do gênero intitulado de uberização. No *crowdwork*, conhecido também como a intermediação *online* ou

⁴<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2021/10/07/reforma-trabalhista-michel-temer-empregos-4-anos.htm>

⁵<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2021/10/07/reforma-trabalhista-michel-temer-empregos-4-anos.htm>

até mesmo como trabalho fantasma, pessoas contratadas através de plataformas digitais realizam trabalhos *online* para terceiros. Por sua vez, o trabalho *on demand* pressupõe a contratação de mão de obra sob demanda, em especificidade para a tarefa a ser realizada.

A uberização, tanto através do *crowdwork* como no *on demand* significam verdadeiro retrocesso social e jurídico, representando novamente hipóteses de mascarar a relação de emprego, principalmente a subordinação através do discurso falacioso da autonomia, da meritocracia e da liberdade.

Da mesma forma, eclodem os vínculos empregatícios advindos os aplicativos, a exemplo dos serviços de entrega e de transporte. O modal é destituído de uma relação de emprego formalizada, e opera sob a ótica da estão de resultados e pela desburocratização das contratações. Em meio a um discurso de liberdade e autogerência do trabalhador, o intitulado fenômeno da *uberização* extingue garantias do empregado com a sua concordância.

Tal protótipo é amplamente difundido em meio à reestruturação produtiva do trabalho, e posiciona o trabalhador em uma situação de hipervulnerabilidade. Isso ocorre, pois, diante da proposta de flexibilização excessiva, a categoria carece de qualquer amparo legal. A negação do vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa, cria, na verdade, situação perigosa ao trabalhador: a ausência de direitos, garantias ou de qualquer obrigação por parte da empresa empregadora.

Nessa conjuntura é estabelecida uma nova ferramenta ideológica de responsabilização unilateral do trabalhador por seus êxitos, mas, também, por seus insucessos: a falácia da meritocracia. A narrativa é pautada na utopia e, até mesmo, em certo otimismo ingênuo em que aquele que trabalha, triunfa, e os que fracassam o fazem por sua própria culpa.

De prima, vê-se nítido o problema: a filosofia meritocrática ignora a realidade fática do mundo, seja ela social, econômica ou, é claro, laboral. Quando se parte de premissas distintas, não se pode esperar que os resultados sejam os mesmos. Assim, a meritocracia beneficia os grupos privilegiados com as desigualdades sociais, e impõe meta e pressões injustificadas àqueles que não foram favorecidos pelas mesmas condições. Configura-se, portanto, um a demagogia.

5. A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR DIANTE DO CONTEXTO NEOLIBERAL

Em face da nova realidade de trabalho e dos entraves na garantia de segurança aos trabalhadores, consolida-se um cenário de precarização dos direitos dos empregados. No contexto da crise econômica, vivida no Brasil desde 2015, que impulsionou o desemprego em massa e o aumento exponencial das desigualdades sociais, a situação é agravada, e as condições de trabalho tornam-se cada vez mais degradantes, e o desespero por algo que garanta a sobrevivência faz com que os trabalhadores as acatem.

No bojo dos trabalhos *uberizados*, do intermitente do teletrabalho, os empregados assumem jornadas excessivas de trabalho, sem previsões de períodos de descanso. Configura-se, portanto, o descumprimento do “direito à desconexão” do trabalhador⁶, que se vê sem alternativa senão permanecer disponível durante longos períodos de tempo para o eventual aparecimento de um trabalho *on demand*.

Assim, pouco a pouco o trabalhador é retirado de seu contexto relacional, deixa de ter momentos de lazer ou, até mesmo, de conviver com sua família. Nos ofícios realizados através do regime de *home office*, por exemplo, não há separação entre a residência e o local de trabalho, de modo que as esferas profissional e pessoal do trabalhador se confundem. Frustrase, assim, o projeto de vida do empregado.

Nesse sentido, são acarretadas as doenças modernas do trabalho, a exemplo da ansiedade, a depressão, a fobia, o transtorno do bipolar, o transtorno do pânico e a síndrome de *burnout*, esta última popularmente conhecida como a síndrome do esgotamento profissional, caracterizada pela exaustão emocional, pela despersonalização e pela inexistência do sentimento de realização. O sujeito passa a ser assolado pelo estresse crônico, que prejudica a sua saúde e qualidade de vida. Configura-se, portanto, o dano existencial em prejuízo do trabalhador.

⁶ VEIGA, F. DA S. et al. **Direitos fundamentais e inovações no direito**. [s.l: s.n.].

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O que se percebe facilmente no mundo do trabalho contemporâneo é verdadeiramente uma tentativa da subversão da lógica trabalhista na perspectiva de fragilizar a relação de emprego, exsurto novos modais que objetivam mascarar os requisitos da relação empregatícia, mormente a subordinação, a habitualidade e até mesmo o trabalho prestado pela pessoa física.

Neste arquétipo falacioso, o trabalhador inserido nestes novos modais por necessidade de inserir-se no mercado de trabalho, acaba sendo conduzido para formas precárias de trabalho que verdadeiramente acarretam uma estratificação laboral e segregação social, conduzida pela narrativa da meritocracia; bem com uma violência a sua saúde física e mental, vez que a narrativa delineada é: você tem o futuro que deseja, fruto do seu esforço comprometimento e dedicação. É tudo com você, esforce-se e faça por onde merecer o mérito.

Trata-se de uma tônica que joga toda a responsabilidade exclusivamente nas costas do trabalho como se ele fosse inteiramente responsável pelo seu presente e futuro, fazendo-o acreditar que o seu mérito é advindo integralmente do seu esforço. Com isso sua saúde física e mental fica verdadeiramente exposta, colocando-o em uma situação que risco integral próximo a uma doença ocupacional, profissional e psicossociais.

Fato é que a história se repete; o que muda é roteiro, os personagens e as paisagens, como um filme que tem edições 1, 2, 3 e 4, e todos nós sabemos o drama e quem trama. Alteram-se as formas, mas o conteúdo é sempre o mesmo desde o início do Século XX, o trabalho é subordinado.

A relação de emprego desde os anos de 1900 é quem permite a sociedade organizar-se de maneira harmônica e sustentável, ensejando que todos (Estado, empregado e empregador) consigam traçar um democrático diálogo social, permitindo o ser humano alcançar sua inclusão social, a empresa realizar sua atividade econômica de maneira sistêmica e organizada e o Estado arrecade os tributos e tenha sua receita.

Assim, as novas formas de trabalho pensadas, engendradas a partir das novas tecnologias e proliferadas pela narrativa da meritocracia são verdadeiramente relações de

emprego delineadas por falsas tônicas e palavras vazias que prejudicam toda a sociedade, já que o trabalho subordinado é que existe como pano de fundo de todos estes novos modais.

Vê-se, portanto, como uma necessidade a renovação dos laços com o tecto constitucional e com a luta histórica trabalhista, que busca garantir o Estado Democrático de Direito e a saúde, nos mais diversos aspectos, do trabalhador.

REFERÊNCIAS

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR Editora LTDA., 2018.

RIBEIRO, A. **Trabalho para consumo: críticas à flexibilização trabalhista na sociedade do consumo**. Curitiba: CRV, 2021.

ROCHA, C. J. DA et al. **Direito Internacional do Trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador**. 1. ed. São Paulo: LTR, 2018.

ROCHA, C. J. DA; ABAURRE, H. E.; PORTO, L. V. **O mundo do trabalho e a 4ª Revolução Industrial, vol. 2: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana**. 1. ed. São Paulo: Tirant Brasil, 2021. v. 2

ROCHA, C. J. DA; MEIRELLES, E. **A Uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. 1. ed. Belo Horizonte: Conhecimento, 2021.

ROCHA, C. J. DA; PORTO, L. V. **O Mundo do Trabalho e a 4ª Revolução Industrial: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana**. 1. ed. São Paulo: Tirant Brasil, 2020. v. 1

VEIGA, F. DA S. et al. **Direitos fundamentais e inovações no direito**. [s.l: s.n.].

Submetido em 12.11.2021

Aceito em 20.11.2021