

**OS EFEITOS DA
REVOLUÇÃO DIGITAL
NO DIREITO COLETIVO
DO TRABALHO**

AUTORIA

TEREZA APARECIDA ASTA GEMIGNANI



OS EFEITOS DA REVOLUÇÃO DIGITAL NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

2024



LTr Editora Ltda.

© Todos os direitos reservados

Rua Jaguaribe, 571
CEP 01224-003
São Paulo, SP — Brasil
Fone (11) 2167-1101
www.ltr.com.br
Julho, 2024

Produção Gráfica e Editoração Eletrônica: RLUX
Projeto de capa: DANILO REBELLO
Impressão: DOCUPRINT

Versão impressa — LTr 6454.1 — ISBN 978-65-5883-312-3
Versão digital — LTr 9919.8 — ISBN 978-65-5883-313-0

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Gemignani, Tereza Aparecida Asta
Os efeitos da revolução digital no direito coletivo do trabalho
[livro eletrônico] / Tereza Aparecida Asta Gemignani. — São Paulo:
LTr, 2024.
PDF

Bibliografia.
ISBN 978-65-5883-313-0

1. Direito do trabalho 2. Inovações tecnológicas 3. Relações de trabalho
4. Tecnologia e direito I. Título.

24-214505

CDU-34:331.88

Índice para catálogo sistemático:

1. Direito coletivo do trabalho 34:331.88

Cibele Maria Dias — Bibliotecária — CRB-8/9427

SUMÁRIO

PREFÁCIO	9
INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO 1 – OS EFEITOS DA REVOLUÇÃO DIGITAL E A DOGMÁTICA JURÍDICA	19
1.1. O sistema jurídico brasileiro no século XX.....	19
1.2. A dogmática jurídica e o Direito do Trabalho.....	22
1.3. Os efeitos jurídicos da revolução digital na dogmática jurídica do século XXI.....	26
CAPÍTULO 2 – AED – ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO E A TEORIA DOS JOGOS	31
2.1. Análise Econômica do Direito	31
2.2. A Teoria dos Jogos	45
2.3. A Análise Econômica do Direito, a Teoria dos Jogos e a greve.....	50
2.4. Por que a Análise Econômica do Direito e a Teoria dos Jogos se tornaram importantes para o Direito do Trabalho no século XXI?	51
CAPÍTULO 3 – OS NOVOS TIPOS DE RELAÇÕES DE TRABALHO E A FORMAÇÃO DE UM <i>TERTIUM GENUS</i>: UM NOVO MODELO DE IMPUTAÇÃO DE RESPONSABILIDADE NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	53
3.1. A revolução digital e os novos tipos de relações de trabalho.....	53
3.2. A revolução digital e as regras da União Europeia em relação ao trabalho nas plataformas digitais.....	60
3.3. A diversidade das relações de trabalho e a formação de um novo tipo de responsabilidade em rede	72
3.4. O abuso de direito e a responsabilidade trabalhista <i>em rede</i>	75
3.5. Os efeitos da revolução tecnológica na formação de um novo modelo de responsabilidade trabalhista.....	80

3.6. <i>Tertium Genus</i> – um modelo próprio de imputação de responsabilidade trabalhista	83
3.7. As especificidades dos conceitos que formatam o novo modelo de responsabilidade trabalhista	102
CAPÍTULO 4 – OS EFEITOS DA REVOLUÇÃO DIGITAL NO MODELO SINDICAL	117
4.1. As alterações da atuação sindical	118
4.2. Os novos desafios do sindicato	119
4.3. A importância da autonomia privada coletiva	124
4.3.1. A nova configuração da negociação coletiva e o “direito reflexivo”: a formação de um microsistema de direito coletivo do trabalho	125
4.3.1.1. Direito material coletivo do trabalho	127
4.3.1.2. Direito processual e procedimental coletivo do trabalho	129
4.4. Os desafios que a revolução digital traz para os sindicatos	132
CAPÍTULO 5 – A REVOLUÇÃO DIGITAL E O CONCEITO DE RESPONSABILIDADE NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	139
5.1. O regramento da União Europeia	139
5.2. O despedimento coletivo em Portugal	142
5.3. A atuação sindical e a imputação de responsabilidade na dispensa coletiva no Brasil	146
5.3.1. Dissídios coletivos de natureza jurídica	153
5.3.2. Dissídios coletivos de natureza econômica	157
5.3.3. A emergência de um novo modelo sindical	160
CAPÍTULO 6 – OS EFEITOS DA REVOLUÇÃO DIGITAL NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	163
6.1. A nova dinâmica da negociação coletiva	165
6.2. O microsistema de direito coletivo do trabalho e o novo modelo hermenêutico	165
6.3. A valorização da autonomia privada coletiva e a aplicação das regras que disciplinam o negócio jurídico	171
6.3.1. Erro ou ignorância	172
6.3.2. Dolo	173
6.3.3. Onerosidade excessiva	173
6.4. O novo marco axiológico do direito coletivo do trabalho	178

CAPÍTULO 7 – OS EFEITOS DA REVOLUÇÃO DIGITAL E OS DESAFIOS DO TRABALHO PRESTADO POR PLATAFORMA.....	181
7.1. A negociação coletiva continuativa.....	191
7.2. A aplicação da Teoria dos Jogos nas negociações coletivas	195
CAPÍTULO 8 – OS EFEITOS DA REVOLUÇÃO DIGITAL NO DIREITO COLETIVO INTERNACIONAL.....	201
8.1. O direito coletivo do trabalho no Brasil e a perspectiva internacional.....	202
8.2. As Convenções Internacionais do Trabalho	205
8.3. Critérios para integração das Normas da OIT no ordenamento jurídico brasileiro	207
CAPÍTULO 9 – CONSTRUINDO UM NOVO DIREITO DO TRABALHO.....	211
CAPÍTULO 10 – CONCLUSÕES	221
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	225

PREFÁCIO

“Só há grupos onde existem fraquezas individuais” — eis uma convicção manifestada por António Lobo Antunes⁽¹⁾. Será mesmo assim? Sendo o ser humano um animal gregário, será que não haverá algum exagero naquela afirmação? Não será aquela uma afirmação marcada por um individualismo radical? Talvez. Em todo o caso, não oferece dúvidas que uma das causas da emergência de fenómenos grupais reside, justamente, na existência de fraquezas e de vulnerabilidades individuais. Por isso, também por isso, os homens e as mulheres reúnem-se, juntam-se, coligam-se, agrupam-se, unem-se.

A relação de trabalho assalariado demonstra-o, à saciedade. Uma relação assente num negócio jurídico de direito privado, decerto. Uma relação de natureza obrigacional, por certo. Mas, sobretudo, uma relação profundamente *assimétrica*, isto é, manifestamente inigualitária, pois o trabalhador, a mais de, em regra, carecer dos rendimentos do trabalho para satisfazer as suas necessidades essenciais (dependência económica), fica sujeito à autoridade e direção do empregador em tudo o que diz respeito à execução do trabalho (subordinação jurídica). Para o trabalhador, cumprir é, antes de mais, obedecer, a sua vontade *comprometese* no contrato, mas também se *submete* nesse contrato.

Ora, *é esta relação de troca trabalhosalário, fundada num (ou disfarçada de?) contrato, relação marcadamente patrimonial (gostese ou não, o trabalho é, nas economias de mercado em que vivemos, tratado como se fosse uma mercadoria) à qual assiste, no entanto, uma dimensão irrecusavelmente pessoal (pois a força de trabalho não é dissociável do trabalhador, e este, tanto ou mais do que sujeito do contrato, é objeto do mesmo), é esta relação estruturalmente desigual e intrinsecamente conflitual, cunhada por uma forte divergência de interesses entre trabalhadores e empregadores, que constitui o cerne da nossa disciplina.* E o objetivo precípua do Direito do Trabalho consiste, justamente, em tentar harmonizar estes interesses conflitantes, funcionando como plataforma de compromisso de interesses sociais e económicos, não raro, contrapostos.

Com efeito, a formação deste ramo do ordenamento jurídico assenta na constatação histórica da insuficiência ou inadequação do livre jogo da concor-

(1) *Confissões do Trapézio. Entrevistas com António Lobo Antunes – 1979-2007*. Ana Paula Arnaut (ed.). Almedina, Coimbra, 2008. p. 423.

rência no domínio do mercado de trabalho, em ordem à consecução de condições de trabalho e de vida minimamente aceitáveis para as camadas laboriosas. O Direito do Trabalho não se compaginava com o ultraliberalismo oitocentista (e, aliás, compaginase algo dificilmente, ainda hoje, com os movimentos de raiz neoliberal), justamente porque se traduz num mecanismo deformador da concorrência, isto é, num mecanismo cuja função principal consiste em limitar a concorrência entre os trabalhadores no mercado laboral. Historicamente, o livre jogo do mercado revelou-se antisocial: privados de qualquer proteção legal (abstencionismo estadual) e desprovidos da mínima organização sindical (individualismo liberal), os trabalhadores viram-se obrigados a competir acerrimamente entre si na venda da única mercadoria de que dispunham – a força de trabalho. O saldo desta concorrência desenfreada é bem conhecido e é dramático: salários praticamente reduzidos ao mínimo vital, condições de trabalho mais do que precárias, cargas de trabalho insuportavelmente pesadas, inclusive para crianças de tenra idade, etc. A resolução (ou, talvez melhor, a atenuação) desta grave *Questão Social* passou pela aceitação da intervenção direta do Estado (e desde logo do legislador) no mundo do trabalho e pelo reconhecimento de um estatuto de cidadania ao associativismo sindical e aos seus corolários – em especial a contratação coletiva e a greve.

O Direito do Trabalho é assim, todo ele, produto do homem solidário, não do homem solitário. Ora, o sindicalismo viveu o seu apogeu no período da fábrica fordista, da fábrica grande, onde os trabalhadores se reuniam e conviviam, um período de grande proximidade entre os trabalhadores, inclusive física, trabalhando lado a lado, conjuntamente, sujeitos à autoridade e vigilância da entidade empregadora, num espaço-tempo bem definido e representado pelas paredes da fábrica (massificação do trabalho dependente, elevada concentração populacional, homogeneização do proletariado, que cimentou uma “consciência de classe” própria, etc.).

Tudo isso mudou, já nas últimas décadas do século passado, mais ainda nos nossos dias.

A fábrica e o operário não desapareceram, por certo, mas perderam peso e protagonismo. O setor dos serviços ganhou importância, as transformações tecnológicas aceleraram a mudança, o “trabalho 4.0” emergiu, as empresas magras e musculadas substituíram, em muitos casos, a velha fábrica fordista. Em paralelo, instalou-se uma certa hegemonia do ideário neoliberal, desde os anos 80 do passado século, um ideário claramente hostil ao sindicalismo (e ao próprio Direito do Trabalho, muitas vezes apresentado como uma “ineficiência” que não deixa o sacrossanto mercado funcionar livremente) e que relança uma ideologia mais individualista, a todos os níveis, também no mundo do trabalho.

Nesse contexto, o espaço para a solidariedade reduz-se, a afirmação do eu, de um eu mais radical, individualista e até solitário, consolida-se. Em tempos de pandemia, com o recurso massivo ao teletrabalho, prestado à distância, a partir do próprio domicílio do trabalhador, essas tendências acentuaram-se. Eis a questão: como ser solidário, na solidão das nossas quatro paredes?

Nesta sua tese de pós-doutoramento, Teresa Asta Gemignani reflete sobre os efeitos da revolução digital do Direito Coletivo do Trabalho. É manifesto que o *novo* fascina a Autora: novos tipos de relações de trabalho, o emergente desafio da plataformização do trabalho, um novo modelo de imputação de responsabilidade trabalhista, os efeitos da digitalização no mundo sindical, na negociação coletiva, nos procedimentos de dispensa coletiva, na atuação da OIT – tudo isto, e muito mais do que isto (a análise económica do direito e a teoria dos jogos, a *compliance* e o alcance da nova sigla ESG, etc.), é objeto de aturada análise por parte da Autora, no âmbito do seu pós-doutoramento no *Ius Gentium Conimbrigae*, da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

É uma obra cuja leitura se recomenda. E este é um assunto que merece a máxima atenção e cuidada reflexão, até porque convém não ter ilusões: a história do Direito do Trabalho confunde-se com a história do sindicalismo e, se o sindicalismo soçobrar, estamos convictos de que o mesmo tenderá a acontecer ao próprio Direito do Trabalho.

João Leal Amado

Professor Catedrático da Faculdade de
Direito da Universidade de Coimbra

INTRODUÇÃO

No século XX, a concepção de um Estado onipresente e provedor colocou o modelo estatutário na centralidade do sistema jurídico brasileiro, até que a revolução tecnológica, desencadeada em suas últimas décadas, veio provocar alterações profundas nas formas de viver e trabalhar, nos parâmetros de espaço e tempo, em que até as “horas perderam seu relógio”, na oportuna expressão do poeta chileno Vicente Huidobro, levando à crescente dificuldade do Estado para resolver os novos conflitos coletivos, agravada pela complexidade multifária trazida pela revolução digital.

A evolução da revolução digital acelerou vertiginosamente neste início do século XXI, desencadeando um movimento disruptivo de grande expressão, que trouxe novos tipos de relações de trabalho mediante a utilização de plataformas, que passaram a moldar novos tipos de cadeias produtivas, pautadas pela interconexão concomitante de diferentes agentes econômicos.

O trabalho, antes desenvolvido predominantemente em um lugar que reunia muitos trabalhadores no mesmo espaço físico, passou a ser substituído em larga escala por ferramentas digitais, ao mesmo tempo em que aumentou a demanda pela prestação de serviços de forma isolada e individual.

Quando a nova tecnologia provoca o surgimento de múltiplas modalidades de relações trabalhistas e rompe a hegemonia, que até então detinha o modelo empregatício celetista no Brasil, é preciso evitar não só que o trabalhador, mas que a pessoa humana seja reduzida à condição de mercadoria, oferecendo respostas ao desafio de articular o pilar da regulação com o pilar de emancipação. Nesta sociedade, cada vez mais desestruturada e fragmentada, desorientada pela falta de parâmetros claros e objetivos de conduta, o Direito do Trabalho é chamado a enfrentar novos desafios.

Isto porque, se a força de trabalho pode ser considerada objeto de um contrato, a pessoa que a detém não é um bem negociável, cabendo ao Direito do Trabalho assegurar os limites desta diferenciação.

Neste cenário, em que é necessário encontrar caminhos para obter soluções construídas pela via de inclusão dos trabalhadores nos processos decisórios, o movimento de disrupção atinge o direito coletivo de maneira significativa, notadamente no que se refere à negociação coletiva e à atuação sindical.

Daí a importância da autonomia privada coletiva e o estímulo ao diálogo social para o fortalecimento das fontes autônomas do direito, a fim de que a cultura do conflito aporético seja substituída pela busca de soluções concertadas pela valorização da negociação coletiva, como *locus* privilegiado para construção de normas que possibilitem a intersecção dos critérios de justiça comutativa com justiça distributiva.

Interessante observar que, desde sua gênese, o Direito do Trabalho surgiu com o escopo de inserir a justiça distributiva na lógica comutativa dos contratos, o que deu margem para questionamentos, sob a alegação de que se revestia de índole predominantemente assistencial, incompatível com a natureza da normatividade jurídica.

Apesar das resistências que enfrentou durante todo o século XX, o Direito do Trabalho criou raízes sólidas como ramo autônomo, justamente por este diferencial, que reconheceu o valor jurídico da justiça distributiva, retirando-a dos limites assistencialistas em que era colocada até então.

Porém, o modelo estatutário estatal rígido e estático, construído no século passado, vem se revelando insuficiente para oferecer respostas aos novos conflitos.

Por outro lado, imperioso reconhecer que o imbricamento dos critérios de justiça distributiva com justiça comutativa germinou e floresceu pela valorização da solidariedade como um novo horizonte normativo, que se espalhou por todo o sistema jurídico, assim expressamente reconhecido pela Constituição Federal de 1988, como um dos marcos estruturantes da república brasileira, na esteira da Declaração de Filadélfia⁽²⁾

Aplicado nas relações entre particulares, o princípio constitucional da solidariedade veio respaldar os critérios fixados pela boa-fé objetiva e pela atribuição de função social ao contrato, assim repristinando o conceito de justiça distributiva que lhe é subjacente.

(2) “Declaração relativa aos fins e objetivos da OIT – Organização Internacional do Trabalho firmada durante a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia na 26ª sessão em maio de 1944.

A Conferência afirma novamente os princípios fundamentais sobre os quais se funda a Organização, isto é:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante;
- c) a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos;
- d) a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável por cada nação e através de um esforço internacional contínuo e organizado pelo qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os dos Governos, participem em discussões livres e em decisões de carácter democrático tendo em vista promover o bem comum.” Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>. Acesso em: 13 mar. 2023.

Tais reflexões se revestem de significativa importância neste início do século XXI, pois, ante a crescente insuficiência do modelo estatutário estatal para oferecer respostas à dinamicidade dos desafios trazidos pela revolução digital, a atuação direta dos próprios atores sociais representantes do capital e do trabalho, pela via da negociação coletiva, pode construir caminhos mais ágeis para restaurar a funcionalidade do imbricamento da justiça comutativa com a justiça distributiva, notadamente pelo reconhecimento de que a valorização dos direitos humanos fundamentais nas relações de trabalho não tem natureza assistencial, mas jurídica.

Assim, demanda um novo modelo de atuação sindical e de cultura organizacional das empresas, como muitas já vêm realizando, com a mudança do *mindset* dos seus sistemas de *compliance*, pelo reconhecimento da importância da implementação das práticas indicadas pela ESG (*Environment Social Governance*), pois a governança corporativa não pode mais ser feita de forma isolada, devendo ser operacionalizada em conexão com os valores sociais e ambientais, o que evidentemente envolve as relações de trabalho e inclui o meio ambiente laboral, tanto físico quanto virtual, em sintonia com os objetivos traçados pela Agenda 2030 da ONU.

Embora a mudança seja fator intrínseco à própria vida em sociedade, nossa era contemporânea sofre os efeitos do ritmo frenético destas alterações, que tem levado a um ambiente de crescente instabilidade.

Conforme ressalta o sociólogo Zygmunt Bauman⁽³⁾, a sociedade pós-moderna do século XXI é uma sociedade líquida, fluída, caracterizada pela volatilidade e mudança frequente, que por um lado rejeita compromisso e autoridade, mas por outro lado apresenta elevado anseio por segurança, o que leva à situação de permanente conflito na seara trabalhista, pois o “trabalho sem corpo da era do *software* não mais amarra o capital”, permitindo ao capital “ser extraterritorial, volátil e inconstante (...) o capital pode viajar rápido e leve e sua leveza e mobilidade se tornam as fontes mais importantes de incerteza para todo o resto”, constituindo-se, assim, na sua principal “base de dominação”, o que traz um grande desafio para o modelo dogmático estatutário que imperou no sistema jurídico no século XX.

Este novo modo de “viver sem raízes”, que em um primeiro momento dá a impressão de leveza e suavidade, sub-repticiamente tem capturado e coisificado a essência do humano. Ante a falta de padrões éticos referenciais, a pessoa se transforma na sua própria justificação epistemológica, o que compromete a construção de significados que sustentem a vida em sociedade, inclusive quanto à linguagem, pois ao invés de possibilitar a convivência, vem se

(3) BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Tradução: Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001. p. 141.

apequenando pelo uso intensivo da dissimulação, na construção de narrativas dúbias, o que compromete sua eficácia como meio de comunicação.

Nesta sociedade cada vez mais fragmentada e dilacerada pela agressividade na defesa dos interesses contrapostos, surge um anseio crescente por equilíbrio e segurança.

Portanto, inafastável a constatação de que a revolução digital veio colocar em crise o modelo estatutário e apresentar novos desafios ao modelo negocial trabalhista, passando a exigir um novo protagonismo das entidades sindicais, notadamente quanto à construção de marcos protetivos para os novos tipos de relações de trabalho que estão surgindo.

Os efeitos provocados pela revolução digital no direito coletivo do trabalho demonstram ser necessário resgatar a centralidade do princípio da primazia da realidade na base da sustentação deontológica do Direito do Trabalho e, assim, superar a rigidez da dogmática estatutária, formal e teórica, que compromete a funcionalidade do sistema jurídico trabalhista no século XXI.

Destarte, é preciso que o Direito abra seu núcleo axiológico para reconhecer novos valores e, assim, considerá-los não só para a formatação de um novo padrão normativo, mas também de um novo modelo de hermenêutica, a ser pautado pela ponderação, sopesamento, prudência e sensatez na avaliação das condicionantes sociais e econômicas, que exigem do intérprete *sabedoria prática* para compreender as consequências e efeitos decorrentes da aplicação da norma, em uma sociedade que enfrenta elevado nível de contingência em seu acelerado processo de mutação.

Ademais, a profundidade das alterações provocadas pela revolução digital, neste mundo em transformação, evidencia que a ressignificação do Direito do Trabalho, focado em uma nova dimensão dos direitos humanos fundamentais, não virá pela via do direito individual, mas do direito coletivo.

Tal ocorre porque os novos desafios não são apenas conjunturais, pois provocam sérios abalos na estrutura do edifício normativo trabalhista, assim demandando uma análise mais detalhada e percuciente, para aferir como poderão ser eficazmente enfrentados.

Neste contexto, está em jogo a formação de um novo modelo de normatividade trabalhista, focado com maior ênfase na autocomposição e no consequente aprimoramento da negociação coletiva, não só nas técnicas até agora utilizadas, mas também em sua dinâmica e amplitude de abrangência.

Com efeito, é preciso reconhecer que a implementação de novos modelos organizacionais da atividade produtiva só se revestirá de eficácia se houver a valorização e interconexão com os direitos humanos fundamentais.

Assim, o conceito de justiça distributiva não prescinde do princípio da eficiência, que supera sua conotação meramente econômica e passa a revestir-se de conotação jurídica, ante a constatação de que a ineficiência causa mais danos aos que tem menos condições de reagir.

A revolução digital vem demonstrando que, na realidade do século XXI, eficiência e dogmática jurídica trabalhista atuam cada vez mais como vasos comunicantes, em constante interconexão, porque a ineficiência é causa de injustiça e, assim, provoca a disfuncionalidade do sistema, o que compromete a própria legitimidade do Direito.

A atuação direta das partes interessadas na elaboração das normas de conduta, mediante o fortalecimento da autorregulação e da autocomposição, num movimento de baixo para cima, que internaliza com maior ênfase a *soft law* no Direito do Trabalho, vem desafiar a formação de um novo sistema jurídico trabalhista do século XXI.

Tais são os principais questionamentos que nos propomos a enfrentar nesta obra, ao analisar os efeitos da revolução digital no direito coletivo do trabalho.

CAPÍTULO 1

OS EFEITOS DA REVOLUÇÃO DIGITAL E A DOGMÁTICA JURÍDICA

1.1. O sistema jurídico brasileiro no século XX

No Brasil, o século XX marcou a transição de uma sociedade agrária e rural, com economia agroexportadora de café, para uma sociedade urbana e industrial.

Neste cenário, o modelo Vargas estabeleceu que o acesso dos trabalhadores à cidadania só seria admitido nas condições estabelecidas pelo Estado e, assim divulgadas como uma benesse por ele outorgada como dádiva, mediante o controle de sindicatos corporativistas que, aceitando o roubo da fala⁽⁴⁾ das lideranças realmente representativas, concordavam em atuar como correntes de transmissão dos interesses governamentais, em troca do custeio oficial e garantido de suas atividades mediante uma contribuição obrigatória.

Não é à toa que o Decreto n. 19.770/1931 restringiu a concessão de benefícios sociais apenas aos sindicalizados e atribuiu aos sindicatos a atribuição de atuar como “órgãos de colaboração” com o governo federal ⁽⁵⁾.

(4) PARANHOS, Adalberto. *O roubo da fala*. Origens da ideologia do trabalhismo no Brasil. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 1999. p. 142 a 150.

(5) Decreto n. 19.770/1931. “Art. 5º Além do direito de fundar e administrar caixas beneficentes, agências de collocação, cooperativas, serviços hospitalares, escolas e outras instituições de assistencia, os syndicatos que forem reconhecidos pelo Ministerio do Trabalho, Industria e Commercio serão considerados, pela collaboração dos seus representantes ou pelos representantes. das suas federações e respectiva Confederação, órgãos consultivos e technicos no estudo e solução, pelo Governo Federal, dos problemas que, economica e socialmente, se relacionarem com os seus interesses de classe. Paragrapho unico. Quer na fundação e direcção das instituições a que se refere o presente artigo, quer em defesa daquelles interesses perante o Governo, sempre por intermedio do Ministerio do Trabalho, Industria e Commercio, é vedada a interferencia, sob qualquer pretexto, de pessoas estranhas às associações. Art. 6º Ainda como órgãos de collaboração com o Poder Publico, deverão cooperar os syndicatos, as federações e confederações, por conselhos mixtos e permanentes de conciliação e de

Nesta engenhosa articulação política, a normatividade estatutária estatal era facilmente legitimada pelos trabalhadores, que se sentiam “devedores” de um governo “tão magnânimo”, que lhes concedia tantos benefícios.

O sistema jurídico brasileiro do século XX foi moldado pela dogmática kelseniana, como um sistema formal e fechado.

Ao discorrer sobre o modelo dogmático, explica Tércio Sampaio Ferraz Jr.⁽⁶⁾ que “de um dogma não se questiona não porque ele veicula uma verdade, mas porque ele *impõe* uma certeza sobre algo que continua duvidoso”. Assim, a dogmática considera certas premissas bastante em si mesmas, regidas pelo “*princípio da proibição da negação*, isto é, princípio da não negação dos pontos de partida de séries argumentativas”.

Ademais, essa fixação de premissas abrange também as regras de interpretação, pois “é preciso saber dizer não só qual é a norma, mas também o que ela significa”, de modo que o “objeto do conhecimento jurídico-dogmático é essa dupla abstração, que o jurista elabora em um grau de abstração muito maior (regras sobre as regras de interpretação das normas)”.

Portanto, “a dogmática jurídica não se exaure na afirmação do dogma estabelecido, mas interpreta sua própria vinculação, ao mostrar que o vinculante sempre exige interpretação... **com isso, seu estudo paga um preço: o risco do distanciamento progressivo da própria realidade social**”. (g.n.)

Assim, ressalta Tércio Sampaio Ferraz⁽⁷⁾, a ciência dogmática do direito é construída “como um processo de subsunção dominada por um esquematismo binário, que reduz os objetos jurídicos a duas possibilidades: ou se trata disso ou se trata daquilo, construindo-se enormes redes paralelas de seções” e criando uma enorme estrutura sob a forma repressiva e punitiva, ou seja, “o direito como expressão do proibido e do obrigatório reproduz a distinção hegeliana entre sociedade civil e Estado” e, assim reconhecido, “constitui um elenco de normas, proibições e obrigações, instituições, que o jurista deve sistematizar e interpretar”.

Ao traçar um contraponto com os primórdios do direito, Tércio destaca que na Antiguidade a ciência jurídica sempre foi considerada uma ciência prática, “pois para os antigos o saber prático, por exemplo a *jurisprudencia* romana, não estava apartado do verdadeiro, visto que era um saber que

juízo, na aplicação das leis que regulam os meios de dirimir conflitos suscitados entre patrões, operários ou empregados.” Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d19770.htm. Acesso em: 10 maio 2023.

(6) FERRAZ JUNIOR, Tércio Sampaio. *Introdução ao estudo do Direito*: técnica, decisão, dominação. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 21-27.

(7) FERRAZ JUNIOR, obra citada. p. 56-64.

produzia o verdadeiro no campo do útil, do justo, do belo”, enquanto no século XX a dogmática traçou parâmetros de decidibilidade presa a conceitos anteriormente fixados, em que **“o importante não é a relação com os fenômenos da realidade”, mas “fazer um corte na realidade, isolando os problemas que são relevantes para a tomada das decisões e desviando atenção dos demais”**. (g.n.)

Assim, explica Tércio⁽⁸⁾, “a dogmática da decisão preocupa-se não propriamente com a verdade, mas com a verossimilhança. Não exclui a verdade de suas preocupações, mas ressalta como fundamental a versão da verdade”. Destarte, a dogmática da decisão “constrói um sistema conceitual que capta a decisão como um exercício controlado de poder, como se as relações sociais de poder estivessem domesticadas”, regidas “pelo *princípio da proibição da negação*, isto é, princípio da não negação dos pontos de partida de séries argumentativas”.

O engessamento desta estrutura foi se tornando cada vez mais rígido, comprometendo a funcionalidade do sistema, como alerta Norberto Bobbio⁽⁹⁾, ao destacar ser necessário evitar que a estrutura “eclipse” a função do Direito, retirando sua vitalidade.

A dogmática pautada pela fixação de pontos de partida teóricos, cada vez mais descolados da realidade fática, despertou a reação de autores como Dworkin, Alexy, Zagrebelsky que, “a partir de uma crítica ao positivismo analítico e sua tese da exclusão das justificações morais da argumentação jurídica”, asseveram “que os saberes e as técnicas jurídicas, por óbvio, não conseguem conviver com essa exclusão”, destaca Tércio.

Como o Direito do Trabalho brasileiro está ancorado em forte matriz constitucional, a superação desta disfuncionalidade se apresentou atrelada à linha argumentativa trazida pelo neoconstitucionalismo, que prioriza a aplicação dos princípios pelos critérios de sopesamento e ponderação.

Os efeitos provocados pela revolução digital vieram acentuar a necessidade de oxigenar as artérias do marco normativo estatutário estatal, para tanto ampliando as vias de sua interlocução com a realidade fática, a fim de assegurar a operacionalidade do sistema.

Isto porque na sociedade contemporânea o modelo dogmático estatutário, por sua rigidez, se tornou incapaz de oferecer respostas aos novos conflitos provocados pela revolução digital, que produziu relações mais diáfanas,

(8) FERRAZ JUNIOR, obra citada. p. 305 a 312.

(9) BOBBIO, Norberto. *Da estrutura à função*. Novos estudos da teoria do direito. Tradução de Damniela Beccaccia Versiani. Consultoria técnica de Orlando Seixas Bechara e Renata Nagamine. São Paulo (Barueri): Editora Manole Ltda., 2007. p. 113.

fluídas, instantâneas e fugazes, via de regra de curta duração, como destacou o sociólogo Zygmunt Bauman, assim exigindo não só o reconhecimento da ductibilidade da norma, mas também a imprescindibilidade da atuação das partes envolvidas no aprimoramento de um modelo negocial em que as normas, dotadas de maior maleabilidade, pudessem produzir melhores resultados na solução dos conflitos.

1.2. A dogmática jurídica e o Direito do Trabalho

Esta matriz dogmática estatutária regeu o Direito do Trabalho no século XX pela CLT, Decreto-lei n. 5.452 outorgado pelo Poder Executivo em 1943.

O crescente distanciamento, entre a dogmática jurídica e a realidade fática, aumentou a tensão dos marcos decisórios nas relações de trabalho, comprometendo a eficácia do ordenamento não só no aspecto interno, mas também na conexão externa do Direito com a sociedade, imprescindível para que pudesse atuar com eficácia, como balizador de conduta.

Neste contexto, quando entra em crise o modelo dogmático, que pautou o Direito do século XX como um sistema fechado (autopoiético), a intensa e veloz dinâmica na sucessão de fatos na sociedade contemporânea tornou necessário abrir outros horizontes para que a decidibilidade dos novos conflitos, suscitados pela revolução digital, pudesse ocorrer com eficácia, assim demandando a ampliação do modelo teleológico, como critério hermenêutico.

Neste cenário, imperioso destacar que, para o Direito do Trabalho, o princípio da primazia da realidade sempre se revestiu de notória centralidade e bússola de orientação, não só para fazer o diagnóstico dos conflitos, mas também para construir soluções normativas, o que torna necessária e oportuna a reprimatização deste princípio, no momento em que a revolução digital vem mudando as formas de trabalhar pelos novos modelos trazidos pela *gig economy*, em que a tônica principal consiste na contratação de tarefas de curta duração entre o solicitante e o prestador de serviços, mediante a utilização de plataformas, *locus* digital que fixa preços, termos e condições, além de monitorar esta prestação de serviços que pode ocorrer de forma física ou digital.

Na *gig economy* física, denominada *on-demand work* (trabalho sob demanda), a prestação de serviços é feita por uma pessoa física, selecionada por um algoritmo, controlado integralmente por uma plataforma, para uma determinada tarefa em horário e local específicos, cuja execução é monitorada e remunerada por esta plataforma. A relação contratual entre a plataforma e o trabalhador fica em estado de latência até ser ativada pelo surgimento de uma nova tarefa demandada.

Assim, antes de surgir uma nova solicitação, o trabalhador já está disponível, sendo relevante pontuar que na grande maioria dos casos o trabalhador se apresenta para várias plataformas ao mesmo tempo.

Na *gig economy* digital, também denominada *gig work* e *cloudwork* (trabalho em nuvem), *online labor* e *online outsourcing*, dependendo das diferentes condições em que são prestadas, o traço comum consiste na contratação de tarefas ou projetos específicos, que são entregues digitalmente, também organizado por plataformas, podendo subdividir-se em duas modalidades principais:

A • *Microtasks* (microtarefas): em que as tarefas exigem baixa formação profissional e são oferecidas em *crowd* ou *cloud* (nuvem) de forma ampla a quem tiver interesse, podendo ser aceitas por pessoas que estão *online* e podem estar localizadas em qualquer parte.

B • *Freelance online*: consiste em tarefas que exigem qualificação e conhecimento técnico, disponibilizadas a grupos específicos, mas que também são controladas pelas plataformas, mediante critérios de *rating* e análise de portfólio. Podem ocorrer de forma concorrencial, em que vários trabalhos são apresentados pelos pretendentes, mas só um é escolhido, ou seja, os demais trabalharam sem nada receber. Nessa categoria estão incluídas tarefas relativamente complexas que exigem maior conhecimento técnico, como trabalhos de publicidade, design, análise de dados, entre outros.

A *gig economy* é um universo heterogêneo e multifacetado, mas apresenta como dado comum o protagonismo relevante das plataformas, não só como um *locus* digital que conecta um grande número de organizações e indivíduos por meio da internet, mas também porque detém o controle organizacional destas atividades.

Os professores portugueses João Leal Amado e Teresa Moreira Coelho fazem percuciente análise destas novas situações⁽¹⁰⁾ ao ressaltar que o “trabalho em plataformas digitais está relacionado com a digitalização e com a chamada economia colaborativa” (*sharing economy*).

Explicam que a economia colaborativa gera novas oportunidades, podendo dar uma importante contribuição para a criação de novos tipos de emprego e regimes de trabalho flexíveis, com a criação de novas fontes de rendimento, desde que seja devidamente incentivada e desenvolvida de forma responsável.

(10) Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/188680/2021_amado_joao_glovo_riders.pdf?sequence=1&isAllowed=y; https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/30827/Briefing_Tematico_6_Regulacao_Espanhola.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 15 abr. 2023.

Por outro lado, também provoca muitos desafios que requerem uma atuação proativa de empresas, governos, indivíduos e trabalhadores. Explicam que este novo modelo de “economia partilhada”, analisado pela Comissão Europeia em 2 de junho de 2016”, no documento “Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa”, refere-se a “modelos empresariais no âmbito dos quais as atividades são facilitadas por plataformas colaborativas, que criam um mercado aberto para a utilização temporária de bens ou serviços, muitas vezes prestados por particulares”.

Ressaltam que na economia colaborativa podem ser destacadas: “três as categorias de intervenientes:

(i) os prestadores de serviços que partilham os ativos, os recursos, a disponibilidade e/ou as competências — podem ser particulares que oferecem serviços numa base esporádica (“pares”) ou prestadores de serviços que atuam no exercício da sua atividade profissional (“prestadores de serviços profissionais”);

(ii) os utilizadores desses serviços;

(iii) os intermediários que — através de uma plataforma em linha — ligam prestadores de serviços e utilizadores, facilitando as transações recíprocas (“plataformas colaborativas”). Por via de regra, as transações na economia colaborativa não implicam uma transferência de propriedade, podendo ser realizadas com fins lucrativos ou sem fins lucrativos”.

Ressaltam os professores João Leal Amado e Teresa Moreira Coelho, que estes novos tipos de organização produtiva, que caracterizam a economia colaborativa, suscitam relevantes questões “diluindo a tradicional distinção entre consumidor e fornecedor, entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, bem como entre a prestação de serviços profissionais e não profissionais”.

Neste contexto, assinalam preocupação com a atuação das plataformas, pois surgem “com um discurso amável e atual do que oferecem, que se une, por seu lado, aos novos hábitos digitais das pessoas, à falta de oportunidades, por vezes, no mercado tradicional e a um enorme marketing que converte muitas pessoas em empreendedores, donos do seu próprio tempo e destino, mesmo que, na verdade, esse tempo e esse destino estejam nas mãos de grandes empresas internacionais”.

Registram a rápida expansão das plataformas digitais, que em menos de uma década chegaram a “cerca de 10.000 companhias ou plataformas que geraram muitos postos de trabalho”, sendo que atualmente “há uma app para tudo ou quase tudo, desde atividades mais simples, como entrega de alimentação, até atividades mais complexas, como prestação de serviços

jurídicos”. Ademais, a situação se torna ainda mais complexa porque mesmo aquelas plataformas “que estão bem sedimentadas no mercado quase que se reinventam todos os dias ou variam a sua aplicação de país para país”, que pode ocorrer por *crowdwork online*, ou *crowdwork offline*, “na medida em que há atividades que podem ser realizadas completamente *online* e oferecidas globalmente. Assim, há atividades que podem ser oferecidas de forma global, e outras há que exigem uma execução local”.

Em relação à Glovo, que tem grande atuação na União Europeia, explicam que se trata de uma plataforma digital de *crowdwork offline*, ou de *work on-demand* via apps, em que as “atividades exigem uma presença física e, por isso, a concorrência não é global, embora se levantem também várias questões, pois o trabalho é realizado à chamada, denominado *on-demand work*, originando um incremento da força de trabalho *just-in-time*”, modalidade em que “há muitos períodos de tempo não retribuídos, como o tempo de espera, que pode ser muito, dependendo da plataforma”, além de “horários completamente irregulares, com permanência constante do trabalhador online” em permanente disponibilidade”.

Portanto, as condições de trabalho são extremamente precárias, pois os trabalhadores “recebem muito pouco e sob a fórmula de *pay as you go*”, de sorte que constituem relações de trabalho “desprovidas de qualquer tutela, com condições de trabalho extremamente instáveis e com uma baixíssima qualidade de vida”.

Asseveram que, no “ordenamento jurídico norte-americano, uma expressão que ficou muito conhecida para estas novas formas de prestar trabalho foi a de VUCA, que é um acrônimo das palavras, em inglês, *volatility*, *uncertainty*, *complexity* e *ambiguity*, considerando que são estas as palavras que definem muito do trabalho que é realizado neste novo mundo digital, já que o trabalhador digital pode converter-se muito rapidamente num trabalhador VUCAN, vítima de várias precariedades no seu trabalho, na vida profissional, na sua situação econômica e até nas suas expectativas pessoais”.

Afirma Teresa que não “se questiona, obviamente, que podem existir vantagens nestas formas de prestar trabalho, nomeadamente a de uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, ou a possibilidade de melhoria de vida que promovem”, mas não se pode desconsiderar que se trata de um novo modelo de negócios, cuja rentabilidade assenta, em parte, “numa acentuada compressão dos custos” inerentes à mão de obra utilizada e, na outra parte, em transferir soma considerável de seus custos, notadamente no que se refere à saúde e segurança, para ser suportado por toda sociedade.

Registra que “estas novas modalidades de trabalho são pautadas por diferentes níveis de dependência entre os contratantes e a possibilidade dos

trabalhadores, que desejam flexibilidade e autonomia, executarem o mesmo tipo de serviço de forma concomitante para diversas empresas concorrentes, o que representa um enorme desafio para o Direito do Trabalho.

Com efeito, se por um lado, os trabalhadores que atuam nestes novos modelos trazidos pela economia compartilhada têm direito à proteção de seus direitos fundamentais, notadamente quanto à saúde, segurança e informação sobre os critérios programados para organizar a atividade produtiva com a utilização de algoritmos, por outro lado, não querem perder sua liberdade operacional e autonomia para estabelecer seus próprios horários e trabalhar com várias plataformas ao mesmo tempo, escolhendo aquela que for mais conveniente para seus interesses.

Portanto, se não correspondem ao modelo de autônomos e microempreendedores, por outro lado também não se encaixam no modelo clássico de assalariado subordinado celetista, quando ausentes os requisitos exigidos pelo art. 3º da CLT, o que desafia a dogmática estatutária que moldou o sistema jurídico trabalhista no século XX.

Ao discorrer sobre os efeitos da revolução digital nas relações de trabalho, João Leal Amado⁽¹¹⁾ chama atenção “para a ampliação do âmbito subjetivo do Direito do Trabalho devido às novas formas de produção decorrentes, sobretudo, da revolução tecnológica”, ponderando que neste contexto a subordinação jurídica se torna “um elemento de geometria variável, que revela zonas cinzentas de difícil demarcação”. Faz referência à Lei portuguesa n. 45/2018, que, ao estabelecer o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados (TVDE), e ao regime jurídico das “plataformas eletrônicas que organizam e disponibilizam aos interessados aquela modalidade de transporte”, não conferiu às empresas tecnológicas a obrigação de prestar o serviço de transporte, colocando-as como meras intermediárias de negócios.

Assevera que a revolução tecnológica vem transformando o mundo do trabalho em uma “realidade multiforme e heterogênea”, de modo que “o correspondente direito” não pode mais “apresentar-se como um bloco monolítico”.

1.3. Os efeitos jurídicos da revolução digital na dogmática jurídica do século XXI

Não obstante ter ocorrido notória alteração da realidade fática provocada pela revolução digital, parte da doutrina e da jurisprudência trabalhista

(11) AMADO, João Leal. A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções. In: *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020. p. 117-118. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade>.

continuou a considerar que o mesmo marco normativo celetista, estabelecido no século XX, devia continuar a ser aplicado às novas relações de trabalho.

Porém, ante as profundas mudanças trazidas pela revolução digital, a insistência na manutenção da perspectiva teórica e abstrata desta dogmática tem se revelado totalmente insuficiente e inadequada para oferecer resposta aos novos conflitos contemporâneos, que estão a demandar um novo olhar com base no princípio da primazia da realidade, que assim deve prevalecer sobre os marcos normativos gestados no século passado para disciplinar outra situação fática.

Como bem pondera Alain Supiot⁽¹²⁾, por envolver cada vez mais a confluência dos direitos de propriedade com os direitos de personalidade, a normatização da relação de trabalho não pode ficar confinada a uma perspectiva “jurídica unitária”, traçada pelo modelo dogmático estatutário.

Neste contexto, inafastável a necessidade de regulação das novas modalidades de trabalho que exsurgem sob o domínio das plataformas digitais, a fim de formatar novos marcos de proteção.

Mas, para atingir este objetivo, o Direito do Trabalho deve estar conectado à nova realidade fática, que trouxe outras modalidades de trabalho, com características diferentes das que moldaram o modelo celetista.

Assim, mais do que escapar de rótulos, é preciso resgatar o compromisso do Direito do Trabalho com o princípio da primazia da realidade, para poder construir novos parâmetros de regulação pela via negocial, que sejam dotados da eficiência necessária para solucionar os novos conflitos, notadamente porque, como afirma Maria do Rosário Palma Ramalho⁽¹³⁾, “desde o último quartel do século XX o Direito do Trabalho tem tido que se confrontar com os problemas colocados pelo excesso de garantismo e rigidez dos regimes laborais”, o que torna necessário evoluir para uma “índole mais compromissória” que valorize a negociação coletiva.

Isto porque a dinâmica e a forma como são organizados estes novos modos de trabalhar, revestidos de multiplicidade e complexidade que caracterizam a *gig economy*, diferem do modelo clássico industrial que predominou no século XX, pautado pela concentração de trabalhadores em um mesmo espaço físico, realizando tarefas sequenciais, que permaneciam juntos por longos períodos de tempo.

(12) SUPIOT, Alain. *Critique du droit du travail*. QUADRIGE. Essais Debats. 2^a édition. Paris: PUF – Presses Universitaires de France, 1994. p. 20/21.

(13) PALMA RAMALHO, Maria do Rosário. *Tratado de Direito do Trabalho*. Parte III. Situações laborais colectivas. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2020. p. 40-41.

Entretanto, não é possível permitir que a redução dos custos operacionais das empresas que participam destas novas relações laborais, em cadeias produtivas horizontais e muitas vezes globais, implique em transferir encargos não só para os trabalhadores, mas para toda a sociedade, que passa a sofrer os efeitos da precarização das condições de saúde e segurança nas relações de trabalho.

Não se trata de combater as novas formas de trabalhar, porque isso se revela inócuo, mas de repensar novos modelos de proteção, considerando a interdependência das relações de trabalho em diferentes momentos da cadeia produtiva, notadamente entre as empresas que atuam de forma predominante e aquelas que agem como satélites, com intensidade distinta, dependendo das especificidades da atividade econômica explorada.

Neste cenário, assevera Palma Ramalho⁽¹⁴⁾, “o papel dos sindicatos continua a ser vital para o equilíbrio do sistema laboral, já que este equilíbrio tem sido sempre conseguido pela via coletiva e através da intervenção destas entidades. Contudo, para que as associações sindicais mantenham o seu tradicional protagonismo no Direito do Trabalho, será importante que se adaptem aos novos desafios hoje enfrentados por este ramo do direito”.

Assim, diferentemente do que ocorreu no século XX, em que a decidibilidade era construída olhando para trás, mediante a utilização de parâmetros já postos por um sistema dogmático teórico, formal e fechado, a alteração da realidade fática pela revolução digital no mundo do trabalho no século XXI veio provocar efeito disruptivo, passando a exigir a edificação de novos marcos regulatórios dotados de conotação prospectiva e olhar para a frente, o que implica em integrar a AED – Análise Econômica do Direito neste novo modelo normativo, para que tenha aptidão não só para resolver, mas também para prevenir a eclosão de novos conflitos.

Com efeito, a AED – Análise Econômica do Direito vem demonstrar a necessidade de superar a construção exclusivamente teórica, para considerar que, entre os requisitos de normatividade, não pode faltar a aferição dos resultados práticos provocados pela aplicação da norma não só para as partes diretamente envolvidas no conflito, mas também para todo o entorno social em que ocorre. Esta nova vertente, direcionada pelo pragmatismo, vai reconhecer a eficiência como valor, que deve ser considerado para aumentar o bem-estar da sociedade como um todo, assim contribuindo para implementar a paz social mediante a redução dos níveis de conflitualidade.

Nesta nova senda, o sistema jurídico deixa de ser pautado apenas pela busca de solução dos conflitos já desencadeados, ampliando sua atuação

(14) PALMA RAMALHO. Obra citada. p. 42.

para a precaução e prevenção de novos conflitos, com o objetivo de aumentar a eficiência do sistema, em benefício não só das partes diretamente envolvidas, mas também para toda sociedade.

Neste passo, a integração da AED – Análise Econômica do Direito se torna importante por inserir o consequentialismo entre os critérios de decidibilidade dos novos conflitos e problemas surgidos no século XXI, resgatando a funcionalidade do Direito como experiência prática, que assim afasta a supremacia do modelo teórico e abstrato, que pautou o dogmatismo no século XX.