

O DIREITO DO TRABALHO DOS FLINTSTONES AOS JETSONS E O CASO “AMAZON”

Cássio Casagrande

Em algum momento da pré-história, Fred Flintstone se apresenta na empresa do Sr. Pedregulho, carregando a marmita preparada pela esposa Wilma Flintstone. Logo preenche o cartão-ponto, perfurando-o com a ajuda da mordida de um jacaré. Ele é empregado de uma pedreira e durante extenuantes e longas oito horas pilota uma espécie de dinossauro-escavadeira (bem, o homem não conviveu com os dinossauros, foi apenas uma divertida licença poética da dupla William Hanna e Joseph Barbera). O trabalho dele é físico, fatigante, repetitivo e não há espaço para criatividade. Há controle e supervisão total, no modo panóptico: ele trabalha o dia inteiro sob às vistas do patrão, que está sempre de olho para ver se o empregado não está de corpo mole.

Quando o Sr. Pedregulho soa o apito da fábrica, puxando rabo de uma ave, Fred se atira da cabine e desliza pelas costas do dinossauro, berrando yaba-daba-doo, pois chegou o fim do cansativo expediente e ele poderá resgatar

a sua individualidade, voltando a fazer o que realmente gosta: jogar boliche.

Na paródia de Hanna e Barbera, Fred Flintstone era um trabalhador típico do mundo industrial e do sistema taylorista de trabalho. Ele levava uma vida dura, como a do típico “*blue collar worker*” americano. Mas o sacrifício valia à pena, pois o patrão Pedregulho lhe pagava um bom salário e Fred tinha casa e automóvel próprios, levando uma confortável vida de classe média. Parece até que ele também gozava de muitos direitos trabalhistas, inclusive estabilidade no emprego: despedido em quase todo episódio, no seguinte ele está reintegrado à empresa!

Embora o desenho animado “Os Flintstones” se passe na pré-história, Hanna e Barbera o utilizaram para retratar satiricamente o *american way of life* da classe operária americana dos anos 1960, época de empregos abundantes, altas taxas de sindicalização e salários generosos. Com o sucesso retumbante da animação seriada, a consagrada dupla de



Cássio Casagrande

Doutor em Ciência Política. Professor de Direito Constitucional da Universidade Federal Fluminense. Procurador do Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro. Colunista do site JOTA.

cartunistas começou a imaginar uma versão que se passasse em um distante futuro, tentando antecipar como seria essa vida da classe trabalhadora dali a um século, no imaginário ano de 2062, quando o progresso tecnológico transformaria a sociedade e, também, as próprias relações de trabalho.

Ainda faltam 43 anos para o mundo futurista imaginado por Hanna e Barbera, mas algumas coisas que eles intuíram já estão por aí, como robôs, celulares e TVs de plasma. E também o trabalho sob as novas condições da “revolução 4.0”. Como todo exercício de adivinhação sobre o futuro, eles acertaram algumas previsões e erraram outras, inclusive sobre como seriam as relações laborais na Era Digital.

Vamos então ao ano de 2062 encontrar esse trabalhador pós-revolução tecnológica. George Jetson é um “*white collar worker*”, ou seja, um trabalhador de escritório que não suja suas mãos. Seu trabalho é intelectual, e consiste basicamente em apertar botões em um grande computador. Na sua empresa, ele interage com robôs programados com uso de algoritmos, preparados para fazer várias tarefas anteriormente desempenhadas por humanos. A sua jornada é flexível e bastante reduzida: Jetson trabalha apenas duas horas por semana na empresa!

Porém, se atentarmos bem, a vida de George Jetson não é muito diferente da de Fred Flintstone, especialmente porque ele está sob constante supervisão do seu chefe, o Sr. Spacely, que o vigia permanentemente como dezenas de câmeras e monitores de computador. E, com frequência, lhe dá tremendas broncas e o despede em quase todo episódio. Mas será que no mundo futurista dos Jetsons haverá ainda

Direito do Trabalho?

Temos convivido, já há alguns anos, com o discurso da obsolescência do Direito do Trabalho. Os ataques políticos à legislação trabalhista procuram se sustentar, dentre outros argumentos economicistas, em uma suposta incompatibilidade das normas laborais com a modernidade tecnológica, uma vez que elas teriam sido concebidas no século XIX como resposta a formas de organização fabril que estariam em vias de desaparecer no nosso “admirável mundo novo”. Assim, nessa visão ingênua e algo deturpada, o Direito do Trabalho seria um anacronismo tão grande quanto as velhas fábricas de antanho, que cuspiam rolos de fumaça negra pelas suas longas chaminés de tijolos. O Direito Laboral estaria, nessa linha de pensamento, tão defasado quanto o modelo fordista de produção, ao qual ele foi largamente associado.

É verdade, evidentemente, que o Direito do Trabalho é filho da Revolução Industrial (e, portanto, do capitalismo industrial). Aliás, em sua primeira infância, esse novo ramo da ciência jurídica era justamente apelidado de “Direito Industrial”. Depois, à medida em que se percebeu que o trabalhador deveria ser o foco da legislação social, a disciplina passou a ser conhecida como “Direito Operário” - imagem que, de toda a forma, remetia ao operariado das grandes fábricas (e ele assim chegou ao Brasil, na pena de Evaristo de Moraes, em 1903, nos *Apontamentos de Direito Operário*, primeira obra do juslaboralismo nacional).

Quando a legislação laboral passou a ser aplicada para além do mundo fabril, e à medida em que a sua doutrina ia se separando, como uma costela de Adão, da sua matriz civilista, consolidou-se então como “Direito

do Trabalho”, revelando assim sua vocação transcendente ao mundo industrial. Por isso, a “forma industrial” de organização do trabalho não significa, necessariamente, “forma fabril de organização de trabalho”, ou, se preferirmos, “forma fordista”. Essa confusão ocorre devido à vinculação excessiva entre taylorismo e fordismo, que não são necessariamente congruentes. É preciso lembrar que o taylorismo precede e, de alguma forma, ultrapassa o fordismo. E aqui é preciso uma breve digressão histórica.

A Revolução Industrial significou, do ponto de vista tecnológico, a possibilidade de produção em série (padronização da manufatura) e em grandes quantidades (massificação do consumo). Para tanto, era preciso concentrar centenas ou milhares de trabalhadores em unidades fabris. Esses empregados precisavam estar atentos às máquinas que operavam (daí a origem do termo “operário”). Isso somente era possível com ordem e disciplina. Adotaram-se, para isso, as técnicas militares, já conhecidas para comandar, dirigir e subordinar grandes agrupamentos de pessoas reunidas para o cumprimento de uma missão comum.

Assim, o trabalhador, ao adentrar à fábrica, veste um uniforme, obedece a ordens, cumpre um rígido regulamento, é vigiado constantemente e punido quando quebra as regras. Ele abandona a sua individualidade e se despersonaliza, exatamente como um soldado no exército, salvo que essa sujeição tem hora para começar e terminar. Ele abre mão da igualdade civil e se submete voluntariamente à tirania do capataz.

Não à toa, os patrões passaram a ser chamados de “capitães de indústria”, expressão cunhada pelo escritor Thomas Carlyle em 1843 na obra “Passado e Presente”, uma

ácida crítica à exploração do proletariado na Inglaterra de então. Além disso, para conseguir aumento de produtividade, o objetivo do patronato era pagar o menor salário possível pelo maior tempo à disposição do trabalhador, no limite de sua exaustão e sujeição. Como se pode imaginar, esse tipo de organização do trabalho foi propício ao “despotismo fabril” e, conseqüentemente, à fermentação de revoltas operárias, que representavam um distúrbio no sistema de produção.

Quando Frederick Taylor abandonou a Faculdade de Direito de Harvard e começou a trabalhar como operador de máquinas na Midvale Steel Company, na Pennsylvania, em 1878, ele percebeu que a gestão industrial exclusivamente militar era ineficiente. Sem descurar da disciplina, era preciso organizar melhor o processo produtivo, treinar os trabalhadores, especializar suas tarefas, vigiar não apenas a presença física do trabalhador, mas o ritmo e a forma como as tarefas eram executadas.

Para ele, era necessário também cuidar da disposição, da saúde e do padrão de vida do operário, aumentando salários e reduzindo a jornada, não como medida humanitária ou filantrópica, mas para alcançar ganhos de produtividade. Embora o seu método de “administração científica” não tivesse como propósito o desenvolvimento de uma teoria social, é certo que subjacente ao modelo taylorista havia uma premissa de conciliação para o conflito de classes ou, no mínimo, uma fórmula para o seu arrefecimento.

O método de Taylor foi tão bem-sucedido que ele deixou a siderúrgica onde havia se tornado o diretor-geral e passou a atuar como consultor empresarial em vários

tipos de indústrias. É claro que a mais notória experiência prática de aplicação do taylorismo se deu na fábrica de automóveis de Ford em Detroit. Foi o próprio Henri Ford (para quem Taylor não trabalhou) que aperfeiçoou a metodologia, valendo-se, por exemplo, das esteiras rolantes. A partir do fordismo, a forma taylorista de administração científica começou a ser popularizada e empregada muito além da indústria de transformação. Ela se tornou o padrão em praticamente todas as empresas, industriais ou não, e segue sendo aplicada até os dias de hoje, em grandes e pequenas organizações.

Aliás, convém lembrar que nos Estados Unidos o termo “indústria” (*industry*) não se refere exatamente ao conceito originário estrito, em seu sentido “fabril”, mas a todo e qualquer “negócio” (*business*) setorial, como, por exemplo, na expressão “indústria do entretenimento”, “indústria do fast food”, “indústria lojista ou supermercadista” (*retail industry*), nas quais nem sempre há operários trabalhando em linha de produção, mas onde são encontrados trabalhadores sob regime de administração científica: empregados treinados, laborando com divisões de tarefas bem definidas, em ritmo controlado e sob alguma forma de supervisão e controle, mais ou menos rígida. Ou seja, um taylorismo sem fordismo.

Tampouco se deve incorrer no erro, algo comum, de que o toyotismo significou o fim do taylorismo. A organização “flexível” surgida na fábrica da Toyota, no Japão, incorporou parte da doutrina taylorista, porém voltou-se nesta fase à desconcentração da produção e do trabalho, dando início aos processos de terceirização que se acentuaram a partir dos anos 1970.

A ideia de “especialização do trabalho”, uma fórmula criada por Frederick Taylor foi levada ao paroxismo para delimitar as “atividades fins” do próprio empreendimento.

O toyotismo pôs fim a algumas dimensões do fordismo (como a ideia de “empresa total”), mas nem de longe afastou as premissas tayloristas em relação à administração da mão-de-obra dos empregados da empresa “mãe” ou daqueles de suas “terceirizadas”. Assim como, igualmente, algumas concepções do militarismo laboral sobreviveram ao taylorismo-fordismo e chegaram aos dias de hoje (por exemplo, a “uniformização” dos trabalhadores e o poder de vigilância e punição do patronato).

Mas e o trabalho na “Era dos Jetsons”, com automação, teletrabalho, algoritmos e uberismo? Será que a revolução digital vai libertar o trabalhador de sua condição subalterna e do poder “potestativo” do empresariado? Mais do que o “fim do trabalho”, estaríamos diante do “fim do emprego” e, conseqüentemente, do Direito do Trabalho, que surgiu e se desenvolveu para proteger o trabalhador contra os excessos inerentes aos modelos organizacionais militarista-taylorista-fordista-toyotista?

Nada indica que isso esteja ocorrendo ou prestes a ocorrer. Eu diria, muito ao contrário: a revolução digital está apenas aprofundando os modelos organizacionais superpostos anteriores, criando novas formas de controle e exploração e, até mesmo, aprofundando as já experimentadas no militarismo, taylorismo, fordismo e toyotismo. A “cibernética”, aliás, foi definida pelo seu fundador, o matemático americano Norbert Wiener, como um instrumento para “desenvolver uma linguagem

e técnicas que nos permitam abordar o problema do controle e da comunicação em geral”.

E são justamente as grandes empresas de tecnologia (“Big Techs”) que estão usando a cibernética para estabelecer um “neotaylorismo” de controle total sobre os seus empregados. A empresa norte-americana Amazon é um exemplo paradigmático para se refletir sobre as transformações da revolução digital. Surgida na esteira das transformações tecnológicas que propiciaram o e-commerce, a companhia é hoje o maior empregador dos Estados Unidos, com cerca de 250 mil trabalhadores contratados naquele país (e 600 mil em todo o mundo). Basta ver o sistema de trabalho nos seus enormes galpões de logística para se entender a permanência do trabalho subordinado pós revolução digital.

A Amazon se vale de todas as técnicas de administração dos trabalhadores desenvolvidas desde os primórdios da Revolução Industrial até a presente “Era dos Jetsons”. Nesta que é um exemplo paradigmático de empresas da Revolução Digital, encontramos o militarismo (uniformização e regulamentos redigidos para os empregados), o taylorismo (medição do tempo médio destinado a cada tarefa), o fordismo (sim, há esteiras rolantes nos galpões da Amazon), o toyotismo (terceirização do serviço de entrega) e uberização (serviço de entrega com uso de aplicativos de motoristas).

E o que mais chama a atenção no caso da Amazon é a utilização de algoritmos para o controle da produtividade dos empregados, experiência que foi amplamente divulgada pela imprensa quando se descobriu que as demissões dos empregados são decididas por um *software* inteligente que descarta os

trabalhadores mais “lerdos” no desempenho de suas tarefas, cuja média é calculada a partir de dos *scanners* pessoais que os empregados usam para expedição dos produtos de suas prateleiras e esteiras¹.

Porém, tal como os homens que os criaram, os algoritmos não são perfeitos e acabam por reproduzir os preconceitos e vieses humanos. Ao estabelecer uma média temporal para a execução das tarefas (concepção puramente taylorista), os computadores da Amazon esqueceram que entre os seus trabalhadores havia mulheres grávidas, cujo tempo de execução das tarefas era maior devido à sua condição e à maior frequência com que precisavam ir ao banheiro. Resultado: o algoritmo classificou as grávidas entre as mais ineficientes e as despediu. Não é preciso dizer que o fato gerou ações trabalhistas por discriminação².

Um outro processo trabalhista em face da Amazon revela como as técnicas de terceirização do toyotismo também são empregadas no mundo da “Revolução 4.0”. Heather Gongaware foi admitida em setembro de 2018 para trabalhar dentro de um gigantesco galpão de logística da Amazon, em Baton Rouge, Louisiana. Ela trabalhava como despachante e sua função consistia em registrar, pela manhã, a distribuição de pacotes para os motoristas responsáveis pelas entregas de encomenda, além de acompanhar, durante todo o restante

1 The Verge, 25.04.2019. <https://www.theverge.com/2019/4/25/18516004/amazon-warehouse-fulfillment-centers-productivity-firing-terminations>

2 Huffpost, 07.05.2019. https://www.huffpostbrasil.com/entry/amazon-fired-7-pregnant-warehouse-workers-because-they-took-too-many-bathroom-breaks_n_5cd17e2fe4b04e275d50260c

do dia, o cumprimento da rota e o ritmo das entregas efetuadas por aqueles.

Os despachantes e motoristas-entregadores dos pacotes encomendados pelos clientes da Amazon escaneiam cada movimentação das mercadorias, informação que, combinada com dados de GPS dos veículos, permite àquela Big Tech controlar perfeitamente o ritmo de trabalho dos profissionais envolvidos na operação de *delivery* em tempo real nos computadores, tudo para que o compromisso da Amazon com a entrega “prime” (em 48 horas) seja rigorosamente observado.

Apesar de ser uma peça fundamental na complexa e eficiente engrenagem logística que a Amazon concebeu, de trabalhar dentro das instalações da Amazon, de lidar exclusivamente com as encomendas da Amazon, de operar os sistemas informacionais de *tracking* da Amazon, de receber instruções e reportar-se frequentemente a representantes da Amazon, Heather Gongaware não foi admitida e registrada pela Amazon, mas sim pela Sheard-Loman Transport LLC, uma das centenas de pequenas transportadoras contratadas pela gigante de Seattle para agilizar o seu serviço de entrega.

Depois de dois meses de trabalho, a Sra. Gongaware começou a se sentir lesada pelo seu empregador imediato, a Sheard-Loman. Para sua surpresa, a remuneração não era calculada pelo número de horas trabalhadas, como determina a *Fair Labor Standards Act*, mas sim por uma diária fixa de 150 dólares. Nos seus cálculos, ela estava tendo um prejuízo grande, pois em geral trabalhava 10 horas por dia, cinco a seis vezes por semana, e não estava recebendo horas extras com acréscimo de 50% (A FLSA determina o pagamento como

o adicional das horas que excederem a 40 semanais).

Heather começou a comentar sobre o erro de procedimento da empresa com colegas, opinando que o considerava ilegal. Ela pediu aos seus chefes imediatos que a forma de pagamento fosse alterada e passasse a ser considerada a hora trabalhada e não a diária. Disse, inclusive que, caso não fosse atendida, procuraria um advogado. Alguns dias depois de reclamar os seus direitos perante a empresa, ela foi despedida.

Como havia prometido, a Sra. Gongaware procurou um bom escritório de advocacia, que processou a Sheard-Loman e a Amazon. As duas empresas foram arroladas no polo passivo da ação, porque os patronos da trabalhadora defendem a tese da responsabilidade solidária da Amazon, seguindo a teoria do “Joint Employer”, doutrina americana que considera o tomador de serviços terceirizados como “co-empregador” quando este estabelece as condições de trabalho do trabalhador da empresa terceirizada e que está, inclusive, regulamentada pela autoridade administrativa da National Labor Relations Board (NLRB).

Os advogados da reclamante sustentam que a Amazon deve ser responsabilizada pelas violações aos direitos trabalhistas da trabalhadora terceirizada pelos seguintes fundamentos: uma subsidiária da Amazon, a Amazon Logistics, treina e capacita empresários com capital de apenas 10 mil dólares, sem experiência ou ponto comercial, a montar pequenas transportadoras para prestar serviço à Amazon, financiando vans com o seu logotipo, fornecendo combustível e manutenção veicular em condições favoráveis, como também

uniformes, sistemas informatizados de gestão de pessoal, folha de pagamento, consultoria contábil e tributária, como, ainda, apoio para benefícios e planos de saúde aos seus empregados, além de suporte jurídico. Ou seja, a Amazon orienta e auxilia em toda a formação das pequenas empresas que vão lhe prestar serviços de entrega de encomendas.

Além disso, a Amazon Logistics provê treinamento e suporte técnico para a operação de todo o serviço de entrega, e um administrador exclusivo para fiscalizar cada contrato terceirizado. Os empregados das transportadoras terceirizadas estão em contato direto diário com os prepostos da Amazon, tanto nos galpões de logística como nos percursos seguidos pelos motoristas. Quase todas as transportadoras terceirizadas prestam serviços exclusivos para a Amazon e os seus sócios principais devem passar por um treinamento obrigatório de três semanas para aprender todo o processo de entregas da empresa. Além disso, a Amazon, ao fixar o valor para a prestação de serviço, inclui em suas planilhas a remuneração destinada a pagar os despachantes e motoristas na quantia que entende necessária para o desempenho da atividade.

Quase todas as transportadoras terceirizadas possuem suas “sedes” dentro dos galpões da Amazon. Os despachantes e motoristas são obrigados a passar por treinamento dentro da Amazon, onde aprendem as políticas e procedimentos da empresa, incluindo como escanear os pacotes, como usar o GPS manual para *tracking* e como entregar os volumes de encomenda aos clientes da empresa. A Amazon supervisiona e controla as atividades laborais, as escalas e condições de trabalho dos terceirizados. É ela que estabelece

as rotas e quantidades de encomendas que os despachantes e motoristas devem entregar a cada dia, bem como o horário em que as encomendas devem ser entregues.

Heather Gongaware era uma das despachantes responsáveis por acompanhar o cumprimento da rota pelos motoristas e deveria reportar, a cada hora, em um quadro, aqueles que estavam atrasados. Para compensar eventuais retardamentos, ela poderia acrescentar rotas complementares a motoristas que já haviam cumprido a sua após uma longa jornada. O relatório de atrasos era acompanhado por um preposto da Amazon e quando este percebia que as coisas não estavam indo no ritmo adequado, escrevia mensagem nesse quadro para a reclamante, como “você é uma m****” (you suck). Em uma ocasião, Heather Gongaware se recusou a repassar rotas adicionais a um motorista que já havia cumprido uma longa jornada e o mesmo preposto da Amazon lhe dirigiu as seguintes palavras: “O seu chefe não lhe faz nenhum favor. Eu estou prestes a f**** completamente com você (*I am about to fuck you all up*). A empresa quer que isso seja tocado como um negócio, então podemos tocar isso dessa forma e não será nada agradável”.

Os advogados da reclamante pediram diferenças salariais, reparação de danos, reintegração no emprego e honorários advocatícios. Também pedem, como é comum no direito americano, uma decisão mandamental, para que as empresas se abstenham de suas condutas ilegais³. O

3 A petição inicial pode ser consultada nesse link: <https://www.classaction.org/media/gongaware-v-amazon.pdf>

processo está correndo perante a Justiça Federal dos EUA, na corte distrital do norte de Illinois. Embora os fatos reportados pelos advogados de Heather Gongaware sejam incontroversos, a Amazon, neste e em processos semelhantes, nega qualquer responsabilidade sobre os empregados de suas transportadoras terceirizados.

A Amazon trabalha com um sistema diversificado de subcontratação de entrega de suas encomendas. Ela mantém contratos com o correio dos EUA e com empresas privadas como UPI e FedEx. Mas está investindo cada vez mais em uma rede de empresas “terceirizadas” (como no modelo anteriormente descrito), “quarteirizadas” e até mesmo em entregadores “uberizados”, pelo aplicativo que ela própria desenvolveu, o “Flex”. Seja qual for a modalidade de contrato, a pressão para que os motoristas cumpram rigorosamente as rotas e escalas de entrega, de modo a cumprir o prazo de 48 horas das encomendas “prime”, tem provocado, além de violações trabalhistas, um outro efeito colateral: acidentes de trânsito, incluindo, como é de se imaginar, atropelamentos e colisões com vítimas fatais.

Em 10 de janeiro deste ano, Ellen Kennedy acordou muito cedo como fazia todos os dias, em Waterboro, Estado do Maine. Às 06:30 da manhã, ela colocou sua filha Gabrielle, de apenas nove meses, em uma cadeirinha de segurança no assento de trás de seu Jeep, e rumou para a casa de sua mãe, onde todos os dias deixava o bebê para poder trabalhar em uma clínica veterinária. Ainda estava escuro no momento em que ela parou em um cruzamento quando, do nada, viu surgir e se aproximar no retrovisor os faróis de um caminhão de cinco toneladas, em alta velocidade. Em segundos, o

pesado veículo de transporte atingiu em cheio a traseira de seu carro, que foi atirado para fora da pista.

Apesar de usar a cadeirinha de segurança, devido à violência do impacto a pequena Gabrielle ficou imprensada. A sua mãe, que não se machucou com gravidade, tentou desesperadamente abrir a porta de trás para resgatar o seu bebê, o que não foi possível. A menininha acabou morrendo. Ellen Kennedy está desconsolada. “Eu imploro a Deus que me diga o que fiz de errado para me dar uma criança pela qual tanto esperei e, logo depois, retirá-la de mim”.

O caminhão que provocou o acidente era de uma empresa de transporte “quarteirizada” da Amazon. O motorista era o imigrante hondurenho Rene Romero. A gigante de e-commerce contrata a XPO Logistics para levar pallets de encomendas a pontos dos correios na região da Nova Inglaterra, e esta empresa, por sua vez, subcontratava parte do negócio para a DSD Vamonos, uma micro-empresa com apenas dois caminhões. Romero era contratado desta e ele levava *pallets* com volumes embalados e enviados de um grande centro de distribuição da Amazon em Boston, para o Maine.

Segundo Romero, ele em geral iniciava a sua jornada de trabalho por volta de meia-noite e aguardava que lhe designassem uma rota por estradas que muitas vezes desconhecia. Ele estava no emprego há apenas dois meses. Todas as entregas em postos de correios deveriam ser feitas até seis da manhã. No dia do fatídico acidente, ele alega que saiu bastante atrasado devido a problemas logísticos no depósito da Amazon. Ele estaria tentando compensar esse atraso acelerando a velocidade do seu veículo.

Segundo declarou, recebia constantes ligações dos despachantes, cobrando o cumprimento do roteiro. O motorista hondurenho não sabe para quem trabalhavam as pessoas que lhe davam essas ordens. Os representantes da XPO Logistics alegam que têm um acordo de “despacho conjunto” com a Amazon.

Logo depois do acidente, Rene Romero foi acusado de direção perigosa com agravante, e preso na cadeia do condado. Ele ligou pedindo ajuda para o patrão na DSD Vanomos, que lhe disse que a XPO havia encerrado o contrato em razão do acidente. “Você vai ter que se virar”, foi o que ele ouviu. Romero ficou sete dias na cadeia, até que sua filha conseguisse dinheiro para pagar a fiança.

Os representantes da XPO contestam as alegações de Romero, dizendo que ele poderia entregar as encomendas até as oito da manhã e que no dia do acidente ele havia chegado atrasado na empresa.

Segundo reportagem da agência americana de jornalismo investigativo sem fins lucrativos ProPublica, em conjunto com o New York Times, desde junho de 2015 houve pelo menos 60 acidentes sérios envolvendo empresas de transporte terceirizado da Amazon nos Estados Unidos, que resultaram em lesões graves e em 10 mortes. Muitas das vítimas sequer sabem que os veículos causadores dos acidentes estavam a serviço da Amazon, pois a maioria (especialmente os “quarteirizados” e “uberizados”) não contém o logo da empresa. Algumas das vítimas que descobriram que os veículos pertenciam à empresa de comércio online a processaram em ações de indenização para reparação de danos. Em todos os casos, a Amazon alega em sua defesa que não tem responsabilidade civil pelos danos causados

pelos motoristas terceirizados, quarteirizados ou uberizados⁴.

Portanto, no mundo futurista que começamos a experimentar, todo o aparato tecnológico apenas reforçará a condição subalterna da classe trabalhadora. Como muito bem perceberam William Hanna e Joseph Barbera, apesar do tempo que os separa, Fred Flintstone e George Jetson vivem em uma realidade muito semelhante: a do capitalismo que, sim, gera empregos e riqueza, mas, ao mesmo tempo, inexoravelmente, impõe a submissão do homem pelo homem. E, para regular esse paradoxo, precisaremos, cada vez mais, do Direito do Trabalho.

Esse artigo é uma consolidação de dois textos publicados originalmente no site JOTA (www.jota.info), nas edições dos dias 02 e 09.09.2019. (https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/o-direito-do-trabalho-dos-flintstones-aos-jetsons-02092019)

4 New York Times, 05.09.2019. <https://www.nytimes.com/2019/09/05/us/amazon-delivery-drivers-accidents.html>