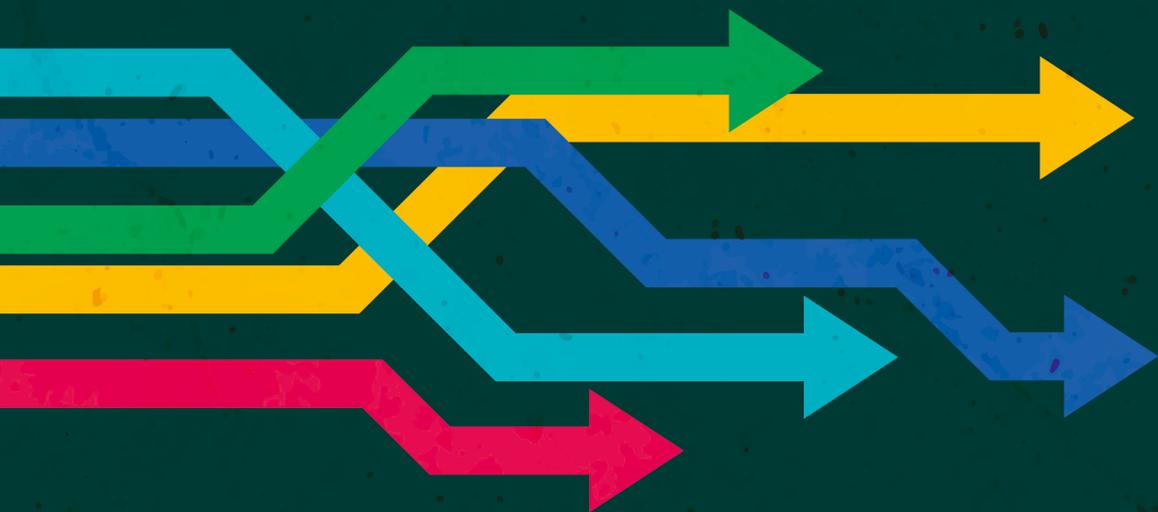


O FUTURO DO DIREITO E DO TRABALHO

descortinando novas possibilidades



Antônio Álvares da Silva
Daniela Rodrigues Machado Vilela
Renato César Cardoso
(orgs.)



CONSELHO EDITORIAL

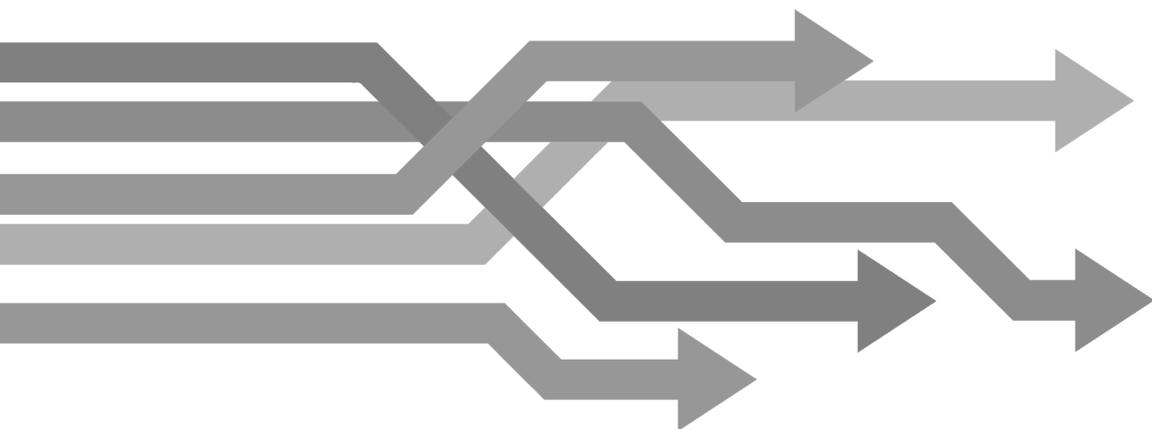


Alexandre G. M. F. de Moraes Bahia
André Luís Vieira Elói
Antonino Manuel de Almeida Pereira
António Miguel Simões Caceiro
Bruno Camilloto Arantes
Bruno de Almeida Oliveira
Bruno Valverde Chahaira
Catarina Raposo Dias Carneiro
Christiane Costa Assis
Cíntia Borges Ferreira Leal
Eduardo Siqueira Costa Neto
Elias Rocha Gonçalves
Evandro Marcelo dos Santos
Everaldo dos Santos Mendes
Fabiani Gai Frantz
Flávia Siqueira Cambraia
Frederico Menezes Breyner
Frederico Perini Muniz
Giuliano Carlo Rainatto
Helena Maria Ferreira
Izabel Rigo Portocarrero
Jamil Alexandre Ayach Anache
Jean George Farias do Nascimento
Jorge Douglas Price
José Carlos Trinca Zanetti
Jose Luiz Quadros de Magalhaes
Josiel de Alencar Guedes
Juvencio Borges Silva
Konradin Metze
Laura Dutra de Abreu
Leonardo Avelar Guimarães
Lidiane Maurício dos Reis
Ligia Barroso Fabri

Lúvia Malacarne Pinheiro Rosalem
Luciana Molina Queiroz
Luiz Carlos de Souza Auricchio
Marcelo Campos Galuppo
Marco Aurélio Nascimento Amado
Marcos André Moura Dias
Marcos Antonio Tedeschi
Marcos Pereira dos Santos
Marcos Vinício Chein Feres
Maria Walkiria de Faro C Guedes Cabral
Marilene Gomes Durães
Mateus de Moura Ferreira
Milena de Cássia Rocha
Mortimer N. S. Sellers
Nígela Rodrigues Carvalho
Paula Ferreira Franco
Pilar Coutinho
Rafael Alem Mello Ferreira
Rafael Vieira Figueiredo Sapucaia
Rayane Araújo
Regilson Maciel Borges
Régis Willyan da Silva Andrade
Renata Furtado de Barros
Renildo Rossi Junior
Rita de Cássia Padula Alves Vieira
Robson Jorge de Araújo
Rogério Luiz Nery da Silva
Romeu Paulo Martins Silva
Ronaldo de Oliveira Batista
Sylvana Lima Teixeira
Vanessa Pelerigo
Vitor Amaral Medrado
Wagner de Jesus Pinto

O FUTURO DO DIREITO E DO TRABALHO

descortinando novas possibilidades



Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta edição pode ser utilizada ou reproduzida – em qualquer meio ou forma, seja mecânico ou eletrônico, fotocópia, gravação etc. – nem apropriada ou estocada em sistema de banco de dados, sem a expressa autorização da editora.

Copyright © 2023 by Editora Dialética Ltda.
Copyright © 2023 by Antônio Álvares da Silva, Daniela Rodrigues Machado Vilela, Renato César Cardoso (Orgs.)


DIALÉTICA
EDITORA

 /editoradialetica

 @editoradialetica

www.editoradialetica.com

EQUIPE EDITORIAL

Editores

Profa. Dra. Milena de Cássia de Rocha
Prof. Dr. Rafael Alem Mello Ferreira
Prof. Dr. Tiago Aroeira
Prof. Dr. Vitor Amaral Medrado

Designer Responsável

Daniela Malacco

Produtora Editorial

Yasmim Amador

Controle de Qualidade

Marina Itano

Capa

Gabriele Oliveira

Diagramação

Gabriele Oliveira

Preparação de Texto

Nathália Sôster

Revisão

Responsabilidade do autor

Assistentes Editoriais

Jean Farias
Ludmila Azevedo Pena
Rafael Herculano de Andrade
Thaynara Rezende

Estagiários

Diego Sales
Laís Silva Cordeiro
Maria Cristiny Ruiz



Este livro foi aprovado para publicação pelo PPGD-UFMG (Programa de Pós-Graduação em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais) com recursos do Programa de Excelência Acadêmica (Proex) da CAPES, através do Edital de Fomento Institucional para publicação de livros científicos e seriados.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

F996d O futuro do Direito e do Trabalho : descortinando novas possibilidades / organização Antônio Álvares da Silva, Daniela Rodrigues Machado Vilela, Renato César Cardoso. – Belo Horizonte : Editora Dialética, 2023. 380 p.

Inclui bibliografia.
ISBN 978-65-252-7967-1

1. Direito do trabalho. 2. Processo trabalhista. 3. Direito I. Organizadores.
II. Título.

CDD-344

AGRADECIMENTOS

É audacioso e improvável nomear individualmente todos que contribuíram para a elaboração da presente obra coletiva. No entanto, pretende-se fazê-lo ainda que parcialmente pela contribuição e importância singular de alguns que se destacaram quando da construção desta.

Agradecemos a todos que contribuíram com as discussões na disciplina, pela possibilidade de interlocuções inter e transdisciplinares.

Registramos agradecimento especial ao coordenador do curso de Direito Professor Doutor Emílio Peluso Neder Meyer pelo suporte nos momentos em que este se fez necessário.

Aos funcionários da UFMG por suas generosas contribuições cada um a seu modo.

Registra-se um reconhecimento especial a Rayara Regina Conceição da Silva pela disponibilização do material da disciplina em uma pasta, pelos livros escaneados e pela facilitação do material para os alunos.

Especialmente agradecemos a Renata Starling Jorge Dutra por toda a disposição em ajudar com a formatação e organização do material, pela boa vontade, generosidade e dedicação.

Por fim, não poderíamos deixar de agradecer, aos leitores que darão vida a essa obra, se a lerem e refletirem sobre seu conteúdo. Estes vão merecer a gratidão dos organizadores / coordenadores que almejam uma existência mais promissora com ideias factíveis e aplicáveis para a construção de um mundo melhor, com um maior engajamento do tecido social, e não apenas para parcela dos que já gozam de privilégios, de modo que, o viver possa ser aperfeiçoado para todos.

“A mente humana caracteriza-se pela criatividade, e a formação universitária deve ser acima de tudo formação para a criatividade, que consiste na síntese mágica de imaginação e de concretude. A imaginação impele o voar alto; a concretude fornece as técnicas para calcular o voo e a rota, alcançando a meta sem se espatifar no chão.”

(DE MASI, Domenico. *Alfabeto da sociedade desorientada*: para entender o nosso tempo. 1. ed. São Paulo: objetiva, 2017, p. 488-489).

APRESENTAÇÃO

O mundo do trabalho é um tema recorrente na atualidade. O presente como base para a construção de outros futuros, sempre reconhecendo o passado, exige novas e renovadas reflexões. Essa é a proposta deste livro. Em suas páginas, a partir de uma análise cuidadosa, novos horizontes se abrem. Este texto, escrito por mais de uma dezena de pessoas familiarizadas com o assunto, começa levantando uma questão recorrente: a justiça trabalhista, em um ambiente cada vez mais marcado pela precariedade e informalidade. Seu ponto central de análise é o Brasil, com situações também presentes em outros países.

Começa conhecendo os limites da interpretação constitucional a fim de consolidar os direitos trabalhistas, garantindo condições de dignidade aos trabalhadores e trabalhadoras em meio às profundas mudanças tecnológicas, especialmente no mundo do pós-pandemia da Covid-19. A lista de mudanças em curso é enorme: aqui, entre outras situações cada vez mais complexas, o trabalho remoto em casa, as perversidades da uberização, a discriminação racial, o abuso de corpos e subjetividades, as crescentes formas de dominação patriarcal sobre mulheres e corpos feminilizados. Todas essas novas formas de exploração, verdadeiras zonas cinzentas no campo jurídico trabalhista, que se refletem também em uma acentuada deterioração do sistema previdenciário, tornam as relações trabalhistas ainda mais líquidas e precárias.

A mesma organização sindical de trabalhadores e trabalhadoras, afetada por todo esse ambiente conturbado, é outro destaque dessas reflexões, em que o trabalho se situa em um cenário típico da evolução do capitalismo com suas sucessivas ondas de globalização e desglobalização. Incluindo algumas análises pontuais, este sugestivo texto propõe possibilidades para um novo e mais promissor futuro do trabalho em termos de uma vida mais digna para a classe trabalhadora.

Como corolário dessas importantes contribuições, surge uma questão crucial. Uma espécie de capítulo pendente. É fundamental considerar seriamente a redução, redistribuição e redução da jornada de trabalho, abrindo espaço para outras formas de organização das sociedades e suas economias com ocupações social e culturalmente produtivas, em nenhum caso degradantes. É hora de aceitar o que Karl Marx dos Grun- drisse afirmou: “uma nação é verdadeiramente rica quando se trabalha seis horas em vez de doze”, pois não é “o tempo de trabalho que é a medida da riqueza, mas o tempo livre”.

Essa compreensão representa uma tarefa fundamental na grande transformação civilizacional. O “lazer comercial” terá de ser substituído pelo “lazer emancipatório”; trabalho alienante deve ser liberto de relações de exploração. Assim, na medida em que o trabalho e o lazer estiverem sob nosso controle, a distinção perversa entre os dois desaparecerá. Assim poderemos construir o Bem Viver para todos os membros da sociedade, que não pode continuar sendo a dolce vita de poucos à custa de sufocar a vida de muitos e da própria Natureza.

Vale a pena ler um livro como este, que abre portas e não as fecha.

Alberto Acosta

(Político e economista, nascido em Quito, capital do Equador, professor universitário, autor do livro “O Bem Viver: uma oportunidade para imaginar outros mundos”, dentre outros).

PREFÁCIO

Recebi, com destacado entusiasmo, agradável convite para elaborar o prefácio da obra coletiva “*O Futuro do Direito do Trabalho: Descortinando Novas Possibilidades*”, organizada pelos Professores Antônio Álvares da Silva, Daniela Rodrigues Machado Vilela e Renato César Cardoso.

É sempre relevante trazer ao público, sob a forma de livro, as discussões acadêmicas travadas em sala de aula, bem como os artigos apresentados como requisito imprescindível à conclusão ou aprovação em disciplina oferecida a mestrandos, doutorandos, ouvintes, assistentes e outros privilegiados interlocutores, tal como se deu aqui com “*Temas de Direito do Trabalho Comparado: o futuro do trabalho, tendências e perspectivas*”, no Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de Minas Gerais (PPGD-UFMG), no primeiro semestre de 2022, sob a maestria do Professor Titular da FDUFG, Antônio Álvares da Silva.

A edição da presente obra ganha maior relevo acadêmico a partir da sua submissão aos rígidos critérios do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, cujo regular processo licitatório ali levado a cabo emprestou apoio à publicação de livro contendo pensamento crítico coletivo, ora impresso nos moldes jamais superados pela modernidade eletrônica dos imprescindíveis PDFs do dia a dia.

E quanta alegria é cuidar do prefácio de obra que tem como um de seus organizadores o irrequieto Professor Antônio Álvares da Silva, meu mestre de muitas aulas na FDUFG, no mestrado e doutorado, entre os anos 2012 e 2020.

Muito antes das aulas, conhecia Antônio Álvares da Silva a partir da leitura dos seus livros, textos, das suas entrevistas, palestras e polêmicas. Magistrado de carreira do TRT 3 e Professor da FDUFG, o refinado intelectual mineiro se notabilizou ao longo de mais de 50 anos de trajetória profissional pelo desassombro ao defender as suas posições sobre os mais diversos temas afetos ao juslaboralismo e à gestão judiciária. Não

contem com ele para contemporizar ou acomodar situações em torno do Direito. O seu conhecimento profundo sobre os institutos da ciência jurídica, o destemor e o elevado senso crítico jamais autorizaram outra ação diferente da vivacidade e originalidade de suas ideias. Aliás, são ideias exatamente porque, sob o espectro kantiano, encontram-se revestidas do caráter progressista e do requisito da originalidade.

Antônio Álvares da Silva será sempre merecedor de muitas homenagens, considerando o seu papel de destaque na Academia e na Justiça do Trabalho, na qualidade de um dos mais profícuos estudiosos do Direito Processual do Trabalho e do Direito do Trabalho no Brasil, o mestre que não se cansa de formar novas gerações de pensadores críticos do Direito e da Filosofia do Direito.

Jovem Professor de Filosofia do Direito, com mais de uma década da nobre missão de aprender ensinando na Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Renato César Cardoso, também organizador da presente obra coletiva, é mais um dos talentos acadêmicos formados sob a orientação do Antônio Álvares da Silva, assim reconhecido por toda a comunidade da Vetusta *Casa de Afonso Pena*.

A Professora Daniela Rodrigues Machado Vilela, combativa organizadora do livro na companhia de seus mestres, foi aluna e orientanda do Professor Antônio Álvares da Silva nos cursos de mestrado e doutorado na FDUFG, tendo sido auxiliar indispensável nos últimos anos, dada a sua inteligência, capacidade acadêmica e disponibilidade para movimentar os debates em sala de aula, mesmo quando não está cursando nenhuma disciplina obrigatória ou facultativa.

Tive a grata satisfação de conhecer Daniela Machado em sala de aula, lá no ano de 2012, tendo firmado com ela sólidos laços de amizade, fraternidade e compartilhamento nos últimos dez anos. Vocacionada para debater com profundidade, Daniela nos ensina muitas vezes a refletir sobre questões até então nem sequer vistas em nosso horizonte. Essa querida amiga mineira foi a emissária do convite relacionado ao prefácio, que abracei, embora vivendo durante o tempo escasso, no atual momento de destruição do juslaboralismo, inclusive em termos jurisprudenciais.

Depois de agradecer à organizadora e aos organizadores, vejo, com renovada alegria, que a presente obra coletiva é nitidamente feminina. Dos 15 (quinze) ensaios que a compõem, 13 (treze) foram escritos exclusivamente por mulheres, talentosas juristas comprometidas com a efetividade dos direitos humanos laborais.

Em uma sociedade patriarcal que oprime, discrimina e comete violências outras tão graves ou mais infames contra as mulheres, é alentador perceber que o pensamento acadêmico tem na veia feminina libertária juslaboralista o caminho para enfrentar a miséria e o retrocesso sociais, segundo veremos mais adiante com a sucinta análise do perfil do livro “*O Futuro do Direito e do Trabalho: Descortinando Novas Possibilidades*”.

Quanto ao conteúdo dos ensaios, em respeito à riqueza de cada um deles, opto por não comentá-los de forma individualizada ou, ao menos, não o faço de modo tão detido, deixando para a leitora e o leitor a descoberta do melhor lado, aquele que realmente instiga a nossa curiosidade em acessar o inédito, ao ter contato com verdadeiras ideias advindas de cada manifestação fundamentada nessa instigante obra da literatura juslaboralista.

Louvável é o compromisso do conjunto literário da obra com grandes temas da atualidade do mundo das relações de trabalho, apontando-se, na outra quadra, soluções jurídicas e políticas para resolver dilemas guardados de elevada complexidade em todas as suas dimensões.

As questões mais tormentosas do mundo do trabalho atual são aqui examinadas: i) os efeitos deletérios da denominada “reforma” trabalhista (Lei nº 13.467/2017) sobre o Direito do Trabalho e a Justiça do Trabalho; ii) o crescimento da gente trabalhadora sem direitos sociais, precariado que não cria vínculos sociais e políticos com a sua classe, enfraquecendo, inclusive, o movimento sindical; iii) a uberização como fator de destruição do juslaboralismo, no sistema “plataformizado” fraudulento ou mesmo no simples *home office*; iv) o aumento exponencial da precarização laboral em tempos de pandemia da covid-19; v) o caráter patriarcal das relações de trabalho, com gritantes desigualdades de gênero em uma interseccionalidade que exponencia a violência contra as mulheres trabalhadoras negras da periferia; vi) a necessidade da efetivação do Direito Premial em resposta à devastação laboral; vi) o combate a

todas as formas de desregulamentação e precarização do trabalho; vii) os efeitos da precarização laboral sobre os direitos previdenciários soterrados com a prática da “pejotização”; viii) o direito antidiscriminatório; ix) a moda e o vestuário como parte das liturgias do Judiciário e x) os limites da interpretação constitucional no âmbito do Direito do Trabalho.

Alguns dos artigos focam com extrema precisão o ambiente hostil das relações de trabalho impactadas pela inserção do método “uberista”, nas atividades laborais de motoristas, motociclistas e ciclistas de aplicativos, além do *home office*. Para tanto, revelam que as plataformas eletrônicas são empresas capitalistas; há subordinação, jurídica e algorítmica, em tais relações de trabalho e, conseqüentemente, existe vínculo de emprego entre as partes; o trabalho em *home office* foi ampliado no contexto da pandemia do coronavírus, tendo as mulheres as condições de trabalho ainda mais precarizadas, desigualdade de gênero e divisão sexual do trabalho, adversárias da dignidade laboral.

No contexto da maquinofatura, a robótica assume papel de proeminência. Tal como ocorrera em outras revoluções tecnológicas, a era da cibernética introduz elementos novos no processo produtivo, sem desnaturar, contudo, as relações sempre identificadas a partir de polos rasgadamente distintos. De um lado, a corporificação da riqueza material concentrada nas mãos dos proprietários dos meios de produção e, do outro, o sujeito que precisa vender a sua força de trabalho ao capital para sobreviver.

O capital e o trabalho continuam, desse modo, entrelaçados em todas e quaisquer atividades realizadas por intermédio de plataformas, aplicativos ou por outros instrumentos eletrônicos.

Na verdade, o velho modo de exploração capitalista apenas se vestiu de novo com as plataformas eletrônicas, tentando escamotear a sua verdadeira face (ação), humana ou não humana, com miúdos dispositivos da robótica e elementos da microeletrônica, os quais não acumulam riquezas materiais, nem ficam com parte do valor decorrente da ausência de remuneração do trabalho vivo, muito menos desfrutam depois do paraíso construído pela opulência burguesa em tempos de revolução da microeletrônica.

O capitalismo, nos seus primórdios, desde os tempos de acumulação primitiva, conseguiu pela primeira vez na história separar o traba-

lhador dos meios de produção, quando a emergente burguesia apoderou-se como nova proprietária de todos os instrumentos de trabalho, da terra aos equipamentos agrícolas, dos apetrechos dos artesãos à maquinaria da grande indústria, mediante expropriação compulsória e depois, registre-se, como resultado do acúmulo de riquezas materiais advindas das altas taxas de mais-valia extraída.

No século XXI, no tempo da indústria 4.0, da robótica e do algoritmo como método de seleção de opções mais rentáveis, já não basta ao sistema econômico dominante arrancar da classe trabalhadora os seus instrumentos de trabalho em nome da sagrada mercantilização da vida material e imaterial.

Impõe-se, na atual quadra, para o sistema econômico, a despersonalização completa da figura do trabalhador, praticamente desaparecendo ele, por exemplo, no ato das terceirizações, cujas pessoas jurídicas contra quem reivindica são frágeis ficções ou correias de transmissão da mais-valia sem sobressaltos, verdadeiros anteparos fantasmagóricos da realidade de um capital que se esconde com o receio do conflito social, daquele tênue embate do dia a dia por salário digno ou respeito à jornada contratual, ao acirramento classista mais agudo.

No trabalho por plataformas digitais o quadro de tentativa de apagamento social obreiro se agrava consideravelmente: o trabalhador uberizado tem igual importância àquela conferida ao veículo novo por ele comprado em longas prestações como condição para ser admitido pelo serviço de transportes de uma determinada empresa da Gig-economy. Sim, porque essa força de trabalho humana, pela lógica uberista, não é detentora de direito social inerente a qualquer pessoa que dispense o seu labor por conta alheia, além de ser tratada como algo autômato, uma espécie de sujeito cuja direção da vida profissional e social possui os seus caminhos traçados por quem manipula e controla a tecnologia.

O que ocorre na atualidade é mais um processo de sofisticação dos incrementos tecnológicos para aumentar a exploração obreira.

Sob a órbita jurídica, é necessário tensionar a realidade advinda do trabalho executado por intermédio de plataforma eletrônica frente ao Direito Constitucional do Trabalho. O assalariamento e o controle rigoroso

de todas as atividades laborais desenvolvidas por intermédio de plataformas digitais integram a rotina de trabalhadoras e trabalhadores, não apenas pela obtenção de renda decorrente da venda da força de trabalho ao capital cibernético, mas também, por características comuns marcadas pela extrema submissão obreira aos verdadeiros donos do negócio.

Do ponto de vista do Direito, a Constituição da República não proíbe o uso de ferramentas eletrônicas nas relações de trabalho, incluindo as plataformas digitais. Apenas veda a criação de subterfúgios econômicos e jurídicos capazes de colocar em xeque o trabalho regulado e formal nela assegurado, a exemplo do método uberista em voga no Brasil, mas que boa parte do mundo, registre-se, começa a despertar para os seus efeitos sociais profundamente perversos com a classe trabalhadora e com o conjunto de cada sociedade organizada sob a modalidade da democracia constitucional formal burguesa.

Com efeito, o trabalho prestado por pessoa física, de maneira pessoal, em prol de atividade econômica permanente na área de transporte de gente ou mercadorias e também no oferecimento de outros serviços igualmente acionados a partir de plataformas digitais, em terra Brasil, é inexoravelmente regulado e protegido pela Constituição da República, sendo inconstitucionais todos e quaisquer atos privados e públicos consistentes na subtração a tais trabalhadores de direitos como limitação da jornada, pagamento de horas extras, adicional noturno, adicionais de periculosidade, insalubridade e de penosidade, férias anuais remuneradas, 13º salário anual, adoção de medidas contra adoecimentos laborais e acidentes de trabalho outros, FGTS, seguro-desemprego e tantas outras garantias tratadas com zelo no artigo 7º do documento jurídico mais importante da nação brasileira.

A prática uberista de relação de trabalho, sem a concessão de quaisquer direitos a trabalhadoras e trabalhadores submetidos à rotina programada pelos donos das plataformas eletrônicas, é notoriamente ofensiva à Constituição da República de 1988 (artigos 1º, incisos III e IV; 6º, 7º, 8º, 9º e 170).

De igual maneira, a *uberização* viola o Direito Internacional do Trabalho incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro (CRFB, arti-

go 5º, §2º e §3º; *caput* do artigo 7º; CLT, artigo 8º), tanto por tratados e normas internacionais ratificados pelo Brasil, quanto pelo uso do Direito Comparado, naquilo que não tenha sido objeto de ratificação expressa.

As Convenções da OIT – Organização Internacional do Trabalho, como expressão da mais elevada representatividade atinente à incorporação de normas internacionais de proteção ao trabalho humano ao ordenamento jurídico brasileiro, em semelhante perspectiva à Constituição brasileira de 1988, têm como ponto fulcral de sua atividade, a partir da observância do caráter tripartite de seus atos decisórios – patrões, classe trabalhadora e Estados, o respeito ao trabalho regulado e formal.

Quanto à discriminação feminina nas relações de trabalho, os ensaios revelam que o sistema capitalista de produção se alimenta do patriarcalismo como fator de maximização das taxas de mais-valor dos seus negócios. Não se trata de algo ocasional. A discriminação entre homens e mulheres trabalhadoras é fonte de riqueza ampliada dos donos dos meios de produção.

Mulheres, pobres, negros, crianças e trabalhadores terceirizados são as vítimas preferenciais da onda segregacionista neoliberal em curso na dinâmica capitalista globalizada.

O patriarcalismo é o fundamento primeiro da opressão feminina, cujas concepções dominadoras e autoritárias são incorporadas pelo conjunto da sociedade, tendo papel destacado, nesse cenário, a ideologia propagada pelo dominador.

Em tal sentido, o saudoso Herrera Flores declarava que o patriarcalismo é a base e o sustento de todo tipo de dominação autoritária, ao privilegiar o abstrato sobre o concreto, pois o que menos interessa ao dominador, ao depredador, é o debate profundo sobre as suas concepções e compreensões.

No capitalismo patriarcal, portanto, sobressai-se a figura do depredador de direitos humanos: o agente capitalista autoritário que vocaliza o discurso e tem práticas machistas, tanto por recusar qualquer debate ou contestação às suas práticas segregacionistas seculares, quanto por limitar o espaço físico e político para a luta das mulheres em defesa do aniquilamento das mais variadas opressões produzidas pela sociedade burguesa, incluindo as intersecções presentes, por exemplo, no conjunto de discrimi-

nações contra a mulher trabalhadora negra, pobre, favelada, homossexual e comunista, dentro e fora do ambiente de trabalho.

As pesquisas sobre a participação das mulheres no mercado de trabalho demonstram a radical mudança ocorrida nos últimos anos. Tal inserção se deu de forma discriminatória em vários aspectos, com destaque para a desigualdade remuneratória, a submissão à “jornada dupla”, à opressão machista, bem como ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

Diante das adversidades apresentadas pelo capitalismo patriarcal, as mulheres têm rompido barreiras, oferecido novas visões sobre sociedade e família, exposto preconceitos e discriminações reiteradamente perpetrados pelo capital e, às vezes, pelos próprios trabalhadores do sexo masculino. E assim o fazem pela luta, pelo enfrentamento e pelas pesquisas acadêmicas cada vez mais reveladoras do ambiente hostil que lhes é reservado em uma sociedade dividida por classes sociais, sexos e raças.

Patriarcal e globalizado, o sistema capitalista de produção da era neoliberal depende muito da permanência dos fortes traços culturais machistas e segregacionistas presentes nas relações humanas para continuar expandindo o seu caráter depredatório marcado pela exploração da classe trabalhadora e pela opressão feminina, dentro e fora da fábrica.

Sucessivas pesquisas atestam que o mercado de trabalho discrimina, de forma articulada, as mulheres, pagando-lhes salários mais baixos, realizando precarização extrema das condições de trabalho, terceirização, ascensão funcional reduzida e assédios frequentes, com o oferecimento de trabalhos marcadamente precários, além de tantas outras formas de escamoteamento da potencialidade criativa feminina.

O trabalho da mulher, com a divisão sexual do trabalho, portanto, tem sido utilizado como fator de discriminação social e de maximização dos lucros. E há, inegavelmente, sobreposição de discriminação por raça e gênero, cuja interseccionalidade exposta em diversos estudos realizados por pesquisadoras feministas revela que as mulheres negras, pobres, mães solteiras e portadoras de algum tipo de deficiência são vítimas sobrepostas dessa anomalia social de caráter antirrepublicano.

Nunca será tarde demais para que possamos corrigir erros e equívocos históricos em uma sociedade que, do ponto de vista constitucional, se apresenta sob a regência do Estado Democrático de Direito, além de pluralista, igualitária, fraterna e solidária.

Sobre os “corpos que trabalham”, o futuro do trabalho, o direito antidiscriminatório, artigo dessa obra expõe grandes dilemas da atualidade e ainda mostra que o Supremo Tribunal Federal tem sido agente da desregulamentação do Direito do Trabalho.

De fato, o STF, somente entre 2007 e 2020, proferiu dezenas de decisões aniquiladoras dos fundamentos do Direito do Trabalho, revisando substancialmente a sua jurisprudência moderada construída após a vigência da Constituição (1988 a 2006).

Entre tantas outras sentenças demolidoras de direitos do trabalho, o Tribunal de maior expressão no Brasil emitiu os seguintes pronunciamentos, entre 2007 e 2020: 1) autorizou a terceirização generalizada; 2) respaldou a prevalência do negociado sobre o legislado para liquidar direitos obreiros; 3) suspendeu o texto constitucional em tempos de pandemia do coronavírus para admitir a renúncia de direitos pelos empregados, sem nenhuma assistência sindical, incluindo a redução salarial e a suspensão do contrato de trabalho; 4) autorizou a jornada extravagante de 12 horas por dia; 5) liquidou praticamente todas as fontes de sustentação material dos entes sindicais obreiros; 6) limitou o alcance da substituição processual pelos sindicatos; 7) mitigou os direitos dos empregados e ex-empregados das empresas em regime de recuperação judicial ou falência; 8) reduziu parte substancial da expressão monetária do adicional de insalubridade; 9) interferiu decisivamente, durante vários anos, em política governamental de combate ao trabalho escravo, em atendimento à pretensão de entidade empresarial, quanto à ausência de formação e divulgação da “lista suja”; 10) exaltou a terceirização na atividade-fim como mecanismo de redução dos custos com o trabalho, inviabilizando inclusive qualquer isonomia entre empregados de atribuições iguais; 11) suprimiu em até 25 anos o direito obreiro ao FGTS não recolhido pelas empresas; 12) podou praticamente o exercício do direito fundamental de greve por servidores públicos; 13) criou a jurisprudência dos direitos fundamentais do

capital contra os direitos laborais que “atrapalham o desenvolvimento do país”, com o exposto reconhecimento do mecanismo da terceirização generalizada como direito fundamental constitucional da burguesia, sendo a ADPF instrumento constitucional de natureza processual adequado para se voltar contra decisões limitadoras da terceirização, assim como a ADPF serve para proteger o direito de empresas estatais contra os seus empregados, quanto ao pagamento das dívidas trabalhistas por precatório, além de admitir a ADPF patronal para discutir a política governamental de combate ao trabalho escravo; 14) fez do julgamento da via estreita processual de embargos declaratórios a porta aberta para a terceirização generalizada e para reduzir as garantias de empregados públicos contra as dispensas imotivadas; 15) consagrou a espoliação da competência da Justiça do Trabalho como fator consequencialista de inefetividade dos fundamentos do juslaboralismo; 16) anunciou que deve transformar em pó os créditos trabalhistas objeto de debate judicial, com o fim dos juros de mora, embora esta última matéria nem sequer integre o objeto de julgamento no âmbito das ações respectivas, bem como apontou para a consagração da redução drástica da correção monetária; 17) indicou o extermínio da ultratividade das normas coletivas e 18) apontou que seguirá adiante em sua contrarreforma trabalhista, quando examinará outras ações judiciais em curso capazes de exponenciar o grau de extermínio do direito do trabalho e de seu processo, incluindo a negação de acesso à Justiça do Trabalho pela classe trabalhadora e o aval ao selvagem contrato intermitente.

Tais decisões judiciais, se não bastasse o caráter destrutivo do Direito do Trabalho contido em cada pronunciamento, influenciaram na ação do Executivo e do Legislativo para aprofundar os níveis de desregulação das relações de trabalho, a partir das Leis 13.429/2017, 13.467/2017, 13.874/2019 e 14.020/2020 e de medidas provisórias.

Essa guerra jurídica contra o Direito do Trabalho, aprofundada entre 2016 e 2020, contudo, viola a Constituição da República e toda a ordem jurídica.

Sob o olhar crítico dos Direitos Humanos, referidas decisões judiciais realizam o distrato do pacto celebrado no processo constituinte de

1986-1988 quanto aos direitos do trabalho e aos seus princípios, sem a existência de quadro jurídico apto a autorizar a inegável façanha.

Não se sugere que seja algo completamente inesperado ver o Judiciário flexibilizar conquistas civilizatórias da classe trabalhadora, salvo se acreditássemos no idealismo da teoria do “direito a ter direitos” como fato consumado do processo de acúmulo jurídico.

Ao contrário, os direitos do trabalho como direitos humanos de caráter econômico, social e cultural, inegavelmente, são construídos, mantidos, destruídos ou ampliados como produtos culturais resultantes de lutas políticas classistas].

Para além da revelação dos sintomas de uma grave crise de déficit da democracia constitucional, a jurisprudência do STF em matéria trabalhista expõe a necessidade de recorrer urgentemente à Constituição para corrigir os equívocos, quanto à interpretação de seu texto e, por conseguinte, dar máxima efetividade aos direitos fundamentais da classe trabalhadora contra o ideário neoliberal.

Sabemos como se desenvolvem as lutas permanentes entre o capital e o trabalho, no histórico confronto entre maximização de lucros e dignidade laboral. Necessitamos, na atual quadra, enfrentar a metodologia judicial tendente a liquidar o Direito do Trabalho, a guerra jurídica estruturada para o retorno das relações de trabalho no Brasil ao século XIX, agora se processando sob roupagem social adequada ao desenvolvimento das forças produtivas desses tempos de capitalismo guiado pela financeirização, pela robótica e pelo insaciável apetite por acumulação de riquezas.

Outros ensaios da obra coletiva ora prefaciada indicam a obsessão do neoliberalismo pela prática da desregulamentação, precarização e flexibilização das relações de trabalho, deixando milhões de trabalhadoras e trabalhadores sem quaisquer direitos trabalhistas e previdenciários, tudo ampliado em tempos de pandemia do coronavírus e ainda mais maximizado em relação às mulheres, ao mesmo tempo no qual apontam caminhos para superar a tragédia social em curso no Brasil dos tempos de golpe, de “reforma” trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e de outras artimanhas engendradas pelo capital.

Para se contrapor ao desmonte laboral e ao enfraquecimento da Justiça do Trabalho como órgão garantidor do exercício de direitos fundamentais obreiros, aponta-se a necessidade da proteção regulada de todo e qualquer tipo de trabalho humano desenvolvido por pessoa física, o combate à terceirização e à uberização; a retomada das políticas de industrialização; a construção de uma interpretação constitucional que despreze métodos antigos e valorize a hermenêutica comprometida com os direitos sociais do trabalho; a distribuição de riquezas pela via do fomento ao Direito Premial; a reavaliação do atual modelo normativo a partir de uma reflexão crítica do Direito; a valorização do movimento sindical; o combate a formas diversas de pulverização da classe trabalhadora e ao sistema de “pejotização”; a modernização do sistema de justiça e o cuidado com o aumento das “zonas cinzentas” trabalhistas em tempos de crises econômicas e sanitárias.

Trabalhadoras e trabalhadores no Brasil estão submetidos à contínua retirada de direitos sociais por leis, medidas provisórias, decisões judiciais as quais respaldam a terceirização generalizada em todas as atividades empresariais, a prevalência do negociado sobre o legislado e tantas outras medidas restritivas de garantias fundamentais à vida digna.

Não há limites para desatinos.

É que não faltam propostas e ações tendentes a destroçar ainda mais o mercado de trabalho no Brasil, com a fuga total dos direitos sociais assegurados à classe trabalhadora pelo art. 7º da Constituição da República e, finalmente, com a fuga da regência da CLT.

Parecem querer retornar às primeiras décadas do século XX, ao tempo da máxima exploração do trabalho humano, época de um país miseravelmente pobre (a imensa maioria de sua gente) e atrasado.

Se assim o for, desde que não exista luta social suficiente para manter o Estado Democrático de Direito, a Constituição de 1988 e a CLT, brevemente teremos um número bastante reduzido de trabalhadoras e trabalhadores formais no Brasil, cujas consequências serão drásticas para o projeto de nação até hoje não implementado, ao menos sob os marcos da democracia substancial para a imensa maioria de sua população.

Será a lei da selva do mercado de volta com toda a força.

E na lei impiedosa do mercado (des)regulando todas as relações sociais, inegavelmente, as instituições públicas e privadas de proteção ao trabalho perdem sentido, porque não existirá campo para a sua atuação.

O mercado livre resolve tudo, até mesmo acabar com o trabalho regulado e as instituições que existem exclusivamente para protegê-lo.

A Previdência Social, esgarçada pelas contrarreformas trabalhistas e previdenciárias promovidas pelos Poderes da República, sucumbirá definitivamente com o aumento do quadro de informalidade no Brasil.

As aposentadorias e outros benefícios previdenciários ficarão, em breve, indelevelmente ameaçados.

Outros recursos sociais, incluindo os impostos, serão por demais escassos com a ordem política vocacionada a eliminar o trabalho regulado no Brasil.

As políticas públicas minguarão ainda mais, ano a ano.

É necessário ter em mente que a economia de uma nação capitalista se alimenta e retroalimenta por intermédio de diversas ações fundamentais para conseguir obter qualquer nível razoável de pujança e justiça social.

Toda vez que o mercado de trabalho for frágil, informal, desregulado, estrangulado, cuja retribuição ao trabalho humano se realizar em patamares reduzidos, o conjunto da sociedade será profundamente afetado.

Sequer seria necessário relembrar que a formalização do trabalho no Brasil, a partir dos anos 1930 e 1940, foi fator fundamental para a criação de um mercado consumidor interno e para o respectivo alargamento da industrialização nacional, principalmente de bens duráveis, além de ter estruturado a criação de grandes empresas nacionais integrantes da Administração Pública Interna e outras empresas compostas integralmente de capital privado e externo.

Se não houver esforço desmedido para cumprir a Constituição da República e o Estado Democrático de Direito, consigne-se, ficarão apenas as cinzas de uma sociedade que outrora a sua classe dominante projetou integrar a auspiciosa modernidade burguesa mundial.

Haverá, ao final, uma caricatura de embrionária civilização do modo ocidental capitalista avançado, cujos direitos sociais jamais se concretizaram de forma plena em terras brasileiras.

O museu da incipiente modernidade brasileira de relações sociais estará pronto para receber as obras de arte construídas com sangue, suor e lágrimas no século XX, até o dia no qual a luta e a arte se rebelarem novamente para proclamar que o século da afirmação sem tréguas dos Direitos Humanos não tolera retrocessos de natureza social ou civilizacional.

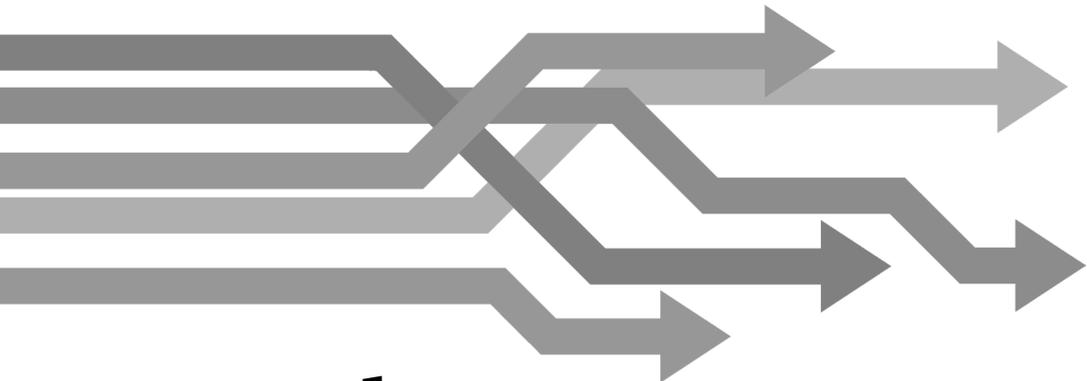
Apreendi demais ao ler antecipadamente a obra coletiva que agora chega ao público sob a forma de precioso livro, tornando-se para mim excelente fonte de consulta, capaz de influenciar o rumo das minhas atividades judicantes e os meus estudos sobre relações de trabalho na atualidade, incluindo os seus dilemas, paradoxos e o seu completo descortinamento, para assim superá-las mediante teoria crítica juslaboralista comprometida com a efetividade dos Direitos Humanos da classe trabalhadora.

À leitura, é o que recomendo às mulheres e aos homens com sede de conhecimento crítico qualificado e a quaisquer pessoas movidas pelo des-temor para barrar os retrocessos sociais no campo das relações de trabalho.

De Brasília-DF para Belo Horizonte-MG, 13 de março de 2023.

Grijalbo Fernandes Coutinho

(Desembargador do Trabalho do TRT 10 (DF e TO), mestre e doutor em Direito do Trabalho pela FDUFG – Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais).



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	29
REFLEXÕES SOBRE O PRESENTE-FUTURO DA JUSTIÇA TRABALHISTA	
Ana Leticia Domingues Jacinto	31
O PRECARIADO E A INFORMALIDADE COMO TENDÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO	
Ana Maria Alves Machado	49
OS LIMITES DA INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL E O FUTURO DO TRABALHO: EM DEFESA DA COERÊNCIA INTERNA DA CONSTITUIÇÃO	
Bárbara Deming Leão Brandão	63
A IDEIA DE JUSTIÇA E O FUTURO DO TRABALHO: CONDIÇÕES DE DIGNIDADE DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS, ECONOMIA 4.0 E A PROTEÇÃO DO TRABALHO	
Cristiane Carvalho Andrade Araújo	87

**A PANDEMIA DE COVID-19 NO CENÁRIO GLOBALIZANTE
E O EVIDENCIAR DA NECESSIDADE DE COLETIVIZAR AS
RIQUEZAS: COMO PROPOSTA AS PRÁTICAS DE DIREITO
PREMIAL EXEMPLIFICADAS NA INICIATIVA “SOLIDARIEDADE
S/A” EXIBIDA NA REDE GLOBO DE TELEVISÃO**

Daniela Rodrigues Machado Vilela

111

**POSSIBILIDADES PARA O FUTURO DO TRABALHO:
DESVENDANDO CAMINHOS PARA SE ALCANÇAR
MELHORIA DE VIDA PARA A CLASSE TRABALHADORA**

Daniela Rodrigues Machado Vilela
Renata Starling Jorge Dutra

149

**HOME OFFICE E TELETRABALHO NO BRASIL:
PERSPECTIVAS FUTURAS E NOVOS (OU VELHOS)
DESAFIOS AO TRABALHO DA MULHER NO
CONTEXTO PÓS PANDEMIA DE COVID-19**

Déborah Maria Pedroso

169

**OS MOVIMENTOS DE ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS
TRABALHADORES EM APLICATIVOS DE ENTREGA
FRENTE À ESTRUTURA SINDICAL NO BRASIL**

Helena Clímaco Bemfica de Faria

187

**CORPOS QUE TRABALHAM: O FUTURO DO TRABALHO,
O DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO E O CORPO COMO
QUALIFICADOR DOS SUJEITOS DE DIREITO**

Isabella Filgueiras Gomes

207

O TRIBUNAL DA MODA: QUAL O LIMITE DA INTERFERÊNCIA DO SISTEMA JUDICIÁRIO NA VESTIMENTA DOS OPERADORES DO DIREITO?

Leandra Cristina de Oliveira Costa

259

OS IMPACTOS DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO

Maria Carolina Costa Tocci

279

PERSPECTIVA DE GÊNERO E O FUTURO DO TRABALHO

Natália Queiroz Cabral

305

A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NA UBERIZAÇÃO

Rafael Gontijo de Assis

323

A PANDEMIA DO COVID-19 COMO CATALIZADORA DO AUMENTO DA ZONA CINZENTA TRABALHISTA NO BRASIL

Renata Starling Jorge Dutra

341

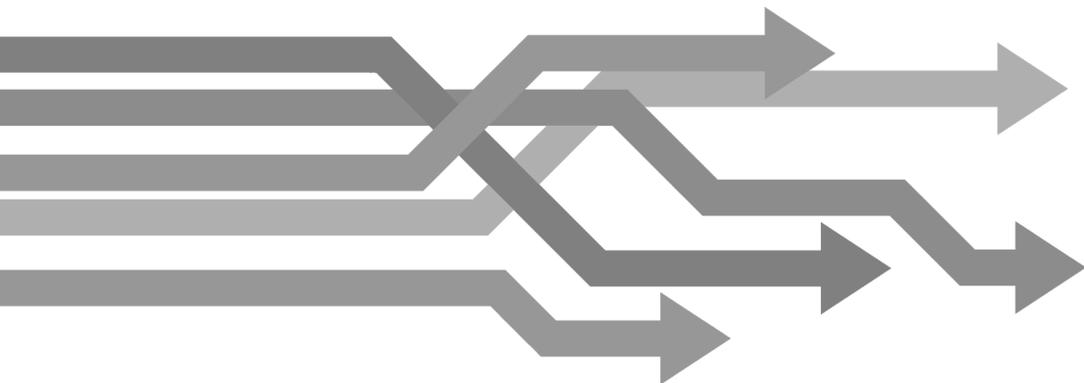
A (DES)PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA NO FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS

Rodrigo Biliéri de Almeida

359

POSFÁCIO

377



INTRODUÇÃO

Esta obra acadêmica participou e foi aprovada no Edital de Fomento Institucional para a publicação de livros científicos e seriados do PPGD-UFMG (Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de Minas Gerais) no ano de 2022 e, assim, contou com o apoio para a presente publicação com recursos de custeio do Programa de Excelência Acadêmica PROEX da CAPES.

Especificamente, sobre o conteúdo da publicação, este objetiva condensar resultados dos debates travados nas aulas da disciplina: “Temas de Direito do Trabalho Comparado: o futuro do trabalho, tendências e perspectivas”, no Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de Minas Gerais (PPGD-UFMG), no primeiro semestre de 2022.

O livro se enriquece pelas reflexões dos autores que buscam assumir com seus textos uma perspectiva transformadora da realidade em direção a vislumbrar um futuro do mundo e do trabalho em que a concretização de direitos se realize. Isso porque, a realidade necessita ser pensada e repensada crescentemente com o olhar renovado e a busca por estudos prospectivos, em alguma medida inovadores.

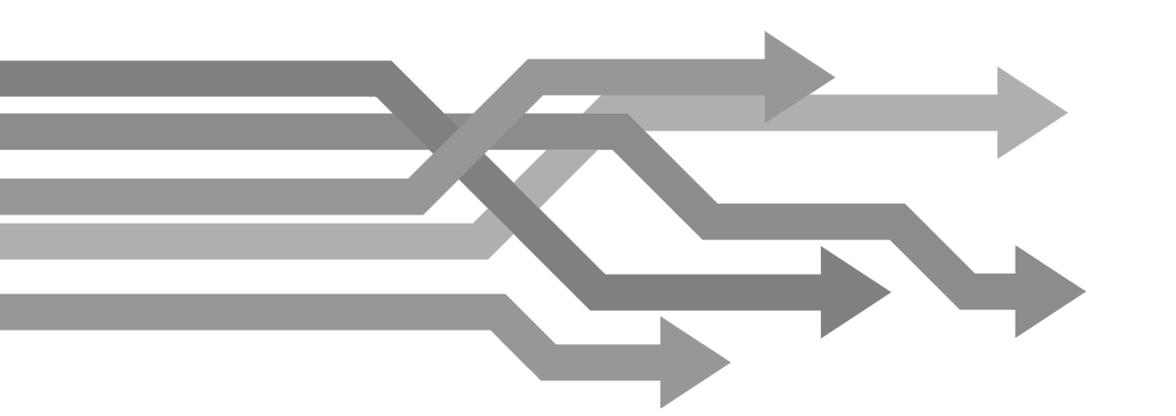
A pesquisa jurídica deve voltar seu olhar para o descortinar de novas teorias, a releitura das existentes e, para além, buscar a operacionalização de um viver humano com mais decência, com o objetivo de redução da pobreza, da miserabilidade e das desigualdades sociais. Enfim, perseguir modos de viver em que se operacionalizem os direitos fundamentais, especialmente os sociais.

Leciona Marco Aurélio, em sua obra “Meditações” que: “os seres humanos nasceram para a reciprocidade. Portanto, ministra-lhes um ensinamento nesse sentido ou suporte-os”¹. Dessa forma, cabe aos educadores a tarefa de semear boas sementes, discutir ideias renovadas, aperfeiçoando-as.

Ao Direito, cabe a transformação da realidade, em alguma medida, posto ser ele uma ciência social aplicada.

Por fim, objetiva-se reunir artigos que mudem o foco, ao invés de simplesmente replicar o existente, almeja-se um pensamento racional baseado em um senso de humanidade, romper com os limites de estudos meramente deterministas e simplistas e propor em alguma medida “novas e esperançosas” pesquisas com argumentos científicos e dedicados e, assim, transformar para melhor as relações humanas, as de trabalho e as sociais, amplamente.

1 AURÉLIO, Marco. *Meditações*. São Paulo: Edipro, 2019, p. 107.



REFLEXÕES SOBRE O PRESENTE- FUTURO DA JUSTIÇA TRABALHISTA

Ana Letícia Domingues Jacinto¹

I. INTRODUÇÃO

Cerca de oitenta anos desde a criação da Justiça do Trabalho no Brasil, a mais recente investida contra os direitos trabalhistas deu-se a partir da chamada “reforma trabalhista” implementada através da lei 13.467 do ano de 2017. Aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo presidente Michel Temer em novembro de 2017, referida legislação alterou mais de cem pontos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), após tramitação sem a participação efetiva de juristas e dos sindicatos profissionais.

Além de outros tantos pontos, a reforma trabalhista tratou de investir contra o aparato judicial trabalhista, com a justificativa de barrar supostas judicializações excessivas e desincentivar ações temerárias. O acesso à justiça passou assim a ser limitado, principalmente através dos dispositivos da condenação em honorários advocatícios (art. 791-A, CLT), honorários periciais de sucumbência (art. 790-B, CLT) e multa em caso de abandono injustificado (art. 844, § 3º, CLT), além de ter alterado

1 Doutoranda em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (PPGD/UFGM). Mestre em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal Fluminense (PPGSD/UFF). Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Membro do grupo de pesquisa Trabalho em Movimento (TREM).

as próprias bases que fundamentavam as decisões nos tribunais trabalhistas, como é o caso da necessidade de especificação na peça inicial de todos os pedidos e quantificação dos valores (art. 840, § 1º e 3º, CLT) e da limitação das condenações por danos morais a certos parâmetros legais (§ 1º, art. 223-G, CLT)

Em que pese os dados divulgados pelo Conselho Nacional de Justiça e Tribunal Superior do Trabalho tenha apontado para queda nos números de ações trabalhistas ajuizados (CNJ, 2019), os conflitos do trabalho têm aumentado e não diminuído. Alguns fatores demarcam esse ambiente de conflituosidade, dada a crise econômica mundial, o alto índice de desemprego, informalidade e rotatividade constantes no mercado de trabalho brasileiro, o alto número de acidentes, adoecimentos e mortes decorrentes da relação trabalhista e o surgimento de novas “figuras” de emprego que facilitam a fraude e a inadimplência das obrigações trabalhistas.

Neste cenário, interessa a esta pesquisa a revisão bibliográfica e desenvolvimento de elaborações teóricas no esforço de compreensão acerca da história da justiça do trabalho e das discussões que envolvem os papéis exercidos pela justiça trabalhista ao longo de diferentes momentos políticos, econômicos e sociais da história do Brasil, como na ditadura civil-militar de 1964 a 1985. Dessa forma, reflete-se acerca da manutenção dos papéis exercidos pela justiça trabalhista em momentos históricos de forte perseguição política, militarização da sociedade e ausência de plena liberdade sindical e ainda, contrariando os discursos que indicam uma suposta obsolescência do aparato judicial, busca-se refletir acerca do presente-futuro da justiça trabalhista e capacidade organizativa dos trabalhadores perante a justiça do trabalho.

II. JUSTIÇA DO TRABALHO E REFORMA TRABALHISTA

A Justiça do Trabalho no Brasil, criada em 1941 e, portanto, dois anos antes da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho ocorrida em 1943, iniciou suas atividades durante a vigência do Estado Novo (1937-1945). Responsável pela mediação dos conflitos decorrentes das

relações de trabalho, seja em conflitos individuais de trabalhadores em face dos empregadores, seja em conflitos coletivos relativos à representação sindical e ao direito de greve, entre outros, a Justiça do Trabalho possui algumas características elementares em sua estrutura desde sua inauguração, como a informalidade, simplicidade de suas formas, oralidade, arbitramento obrigatório dos conflitos e poder normativo (LEITE, 2021; NASCIMENTO & NASCIMENTO, 2018) ainda que, a partir de sua criação, tenha passado por diversas modificações.

Destaca-se, por exemplo, a Constituição de 1946, após a derrubada de Getúlio Vargas, momento a partir do qual a Justiça do Trabalho perde sua natureza administrativa e passa a integrar o poder judiciário, mantendo, no entanto, seu poder normativo, caracterizando-se este por ser a prerrogativa dos juízes trabalhistas de, dentro de certos parâmetros, “criarem” a norma que valerá de forma específica para aquelas partes, trabalhadores ou categorias econômicas de trabalhadores, que fazem parte de terminado processo judicial. Em linhas gerais, o poder normativo é imposto quando não é possível o acordo entre empregados e empregadores, momento a partir do qual cabe ao juiz determinar as condições de trabalho que prevalecerão para as partes específicas litigantes.

Após, com a deflagração do golpe civil-militar em 1964, o poder normativo da Justiça do Trabalho passa a ser restringido, especialmente através do arrocho salarial trazido pela lei n. 4.725 de 13 de julho de 1965 que determinou que as correções salariais seriam definidas de acordo com índices determinados pelo poder federal militar e aplicados indistintamente a todas as categorias profissionais.

Ademais, imediatamente após a deflagração do golpe militar, em 9 de abril de 1964 foi decretado o Ato Institucional (AI) n. 1 que cassou direitos políticos daqueles considerados “inimigos e traidores”, acusados de “subversão à ordem” e “comunismo”, atingindo lideranças sindicais, políticas e intelectuais. Além disso, em 1º de junho de 1964 foi aprovada a lei n. 4.300 que proibiu greves consideradas de natureza política, social ou religiosa, além de greves de solidariedade, obstaculizando também ao máximo a legalização de greves e paralisações.

Com a “abertura democrática”, lenta e gradual e fim da ditadura civil- militar, na Constituição de 1988 a Justiça do Trabalho tem papel de destaque, tendo em vista a constitucionalização dos direitos sociais (art. 7º), sua organização (art. 111 e seguintes) e os princípios constitucionais da ordem social (art. 193 e seguintes). No entanto, continuou a passar por diversas modificações ao longo dos anos, como a extinção dos juízes classistas pela Emenda Constitucional (EC) n. 24 de 1999 e a ampliação das suas competências e dos seus órgãos com a EC n. 45 de 2004 que, por outro lado, limitou de forma determinante o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Recentemente, cerca de oitenta anos desde a criação da Justiça do Trabalho no Brasil, a mais recente investida contra os direitos trabalhistas deu-se a partir da chamada “reforma trabalhista” implementada através da lei 13.467 do ano de 2017, que tratou de flexibilizar as relações de trabalho criando “figuras” de trabalhadores mais precários como o trabalhador hipersuficiente (art. 444, parágrafo único c/c art. 507-A, CLT), o trabalhador intermitente (art. 452-A e ss c/c art. 443, CLT) e do teletrabalho (art. 62 c/c art. 75-a e ss, CLT). Além disso, alterou ou suprimiu importantes dispositivos de proteção ao trabalho, como a possibilidade de parcelamento das férias em três períodos (art. 134, § 1º, CLT); a extinção das horas *in itinere*; a prevalência do negociado sob o legislado a depender da matéria (art. 611-A, CLT), ainda que em prejuízo ao trabalhador; a possibilidade de concessão de termo de quitação anual das verbas trabalhistas (art. 477 e art. 507-B, CLT), entre outras alterações.

Em termos de direitos coletivos, a lei 13.467/17 tratou de enfraquecer e diminuir o papel dos sindicatos, especialmente no que diz respeito à dispensa de assistência sindical para assinatura do termo de rescisão de contrato (art. 477-A, CLT) e à extinção da contribuição sindical obrigatória (art. 545, CLT), mantendo-se ainda a ausência de proteção contra atos antissindicais e a negativa à plena liberdade sindical, com a conservação da unicidade dos sindicatos².

2 Sobre este assunto: BATISTA, Flávio Roberto. *A proteção contra atos antissindicais à luz da liberdade sindical: introdução a uma contextualização político-jurídica*. Revista da Faculdade de Direito da USP, v.109, p. 441, 2014.

A aprovação da reforma trabalhista foi justificada pelo discurso do governo de necessária modernização das relações trabalhistas, condição supostamente indispensável para permitir a criação de empregos e a diminuição de ocupações atípicas e informais. Tal discurso, no entanto, não tem sido confirmado na realidade, uma vez que, mesmo antes dos efeitos trazidos pela pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho, não se confirmou a perspectiva do aumento de vagas disponíveis, ao mesmo tempo em houve a ampliação da precarização das condições de trabalho, de forma que:

(...) as taxas de desemprego têm sofrido poucas alterações (tanto o desemprego aberto, quanto a subutilização da força de trabalho), e os níveis de informalidade têm crescido. (...) Inclusive há indícios de que a reforma tem colaborado para elevar a informalidade. (...) características estruturais e conjunturais da economia brasileira e do cenário internacional indicam que a redução de direitos e da renda do trabalho, ao menos no Brasil, não contribuíram, não estão contribuindo e tendem a não contribuir para a ampliação do emprego. (...) Essa narrativa que relaciona direitos e desemprego tem um papel central para cristalizar a estrutura de poder em nossa sociedade. Aos trabalhadores é apresentado o dilema entre ter um emprego ou lutar por direitos. (FILGUEIRAS, 2019, p. 16)

O argumento que a flexibilização gera mais proteção aos desprotegidos não se comprova, o que já foi visualizado também pela própria experiência internacional (VEIGA, 2018, p. 22-23). Pesquisas da OIT em cerca de 100 países, realizadas a partir de 2008, demonstram que não é por meio da flexibilização e da desregulamentação de direitos que os empregos e a economia voltarão a crescer. A conclusão das pesquisas internacionais foi a de que os países onde a desregulamentação cresceu, o nível de desemprego aumentou no mesmo período e, por outro lado, onde a regulamentação se intensificou, o desemprego caiu no longo prazo (OIT, 2015, p. 120 apud TEIXEIRA, 2017, p. 49).

Pelo que se nota, a reforma trabalhista, responsável pela mais recente e profunda “atualização” da CLT, acaba por romper o reconhecimento estabelecido desde a Consolidação das Leis do Trabalho em relação ao desequilíbrio entre as partes e à hipossuficiência do empregado na

relação de emprego. É o que se vê sem qualquer esforço ao se analisar a figura do hipersuficiente ou a dispensa à assistência sindical, por exemplo.

O mesmo ocorre no que diz respeito à própria justiça do trabalho, visto que, historicamente, havia sido assegurado ao trabalhador “prerrogativas processuais para formular seus pedidos e se defender adequadamente, inclusive com possibilidade de isenção de custeio pelo serviço” (IPEA, 2022). No entanto, muito embora seja uma esfera judiciária com altos níveis de conciliação e baixos níveis de congestionamento (CNJ, 2019) a “reforma trabalhista” de 2017 também tratou de investir contra o aparato judicial, com a justificativa de barrar supostas judicializações excessivas e desincentivar ações temerárias. O acesso à justiça – em especial à justiça gratuita – passou assim a ser limitado, por intermédio da condenação em honorários advocatícios (art. 791-A, CLT), honorários periciais de sucumbência (art. 790-B, CLT) e multa em caso de abandono injustificado (art. 844, § 3º, CLT) mesmo para os litigantes beneficiários de justiça gratuita.

Sobre este ponto, no entanto, cumpre destacar que no julgamento ocorrido em 2021 da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5766, o pleno do Supremo Tribunal Federal (STF) julgou a inconstitucional parcial do §4º do art. 791-A da CLT³ que estabelecia que, mesmo no caso de beneficiários da justiça gratuita, tendo o trabalhador créditos a receber no processo (ou mesmo em outro processo trabalhista) tornava-se automaticamente exigível a quitação dos honorários advocatícios sucumbenciais, afastando assim a alteração realizada pela reforma.

Ademais, por ter modificado mais de cem pontos da CLT (entre alterações, supressões e acréscimos), a reforma trabalhista mudou as pró-

3 Cita-se que a lei 13.467 entrou em vigor em novembro de 2017, ao passo que o julgamento da ADI 5766 somente ocorreu em novembro de 2021, tendo perdurado, portanto, durante este período a limitação do acesso à justiça pela exigibilidade dos honorários sucumbenciais, ainda que em desfavor da parte beneficiária da justiça gratuita. Sobre este assunto, assim julgou o STF: “(...) É inconstitucional a legislação que presume a perda da condição de hipossuficiência econômica para efeito de aplicação do benefício de gratuidade de justiça, apenas em razão da apuração de créditos em favor do trabalhador em outra relação processual, dispensado o empregador do ônus processual de comprovar eventual modificação na capacidade econômica do beneficiário.”

prias bases que fundamentavam as decisões nos tribunais trabalhistas. É o caso da necessidade de especificação de todos os pedidos e quantificação dos valores (art. 840, § 1º e 3º, CLT), o que pode dificultar o reconhecimento e análise pelo poder judiciário dos valores indenizatórios efetivamente devidos ao trabalhador, seja pela tentativa incorreta de identificação e quantificação do pedido na inicial, seja pelo receio de sucumbência.

Cite-se ainda outra alteração importante nas bases das decisões judiciais que é a necessidade de o magistrado limitar a certos parâmetros legais os valores de condenação de dano moral, vinculado ao próprio salário do empregado vítima de dano. Assim, sobre este ponto, nota-se que a reforma trabalhista buscou estabelecer um sistema de tarifação dos danos extrapatrimoniais, fixando gradação e valores máximos de indenização em danos morais vinculados ao salário do trabalhador. Na prática, o que a reforma faz, é declarar que embora os trabalhadores sejam “iguais”, eles devem ser distinguidos pelos seus salários, para fins de mensuração do dano moral, determinando que “quanto menor o salário, menor será a reparação da dignidade do trabalhador. Ou, em outras palavras, a dignidade e o patrimônio moral do trabalhador são proporcionais ao seu valor no mercado de trabalho” (CASAGRANDE, 2017).

Deste modo, conforme já explicitado anteriormente, a judicialização dos conflitos trabalhistas a partir de 2017 tornou-se cada vez mais dificultada, com restrição ao acesso à justiça pelos beneficiários de justiça gratuita e pela ampliação de acordos individuais extrajudiciais, com as representações sindicais já enfraquecidas, tanto que, de acordo com o relatório *Justiça em números* do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), um ano após a entrada em vigência da reforma trabalhista, houve queda e 19,5% (dezenove vírgula cinco por cento).

Diante deste cenário, de precarização das relações de trabalho, altas taxas de desemprego, redução das possibilidades de organização sindical e alterações quanto ao acesso à justiça e poder normativo na justiça do trabalho, além do discurso “modernizante” das relações de trabalho e do aparato judicial *justralhista*, considera-se cada vez mais relevante a pesquisa historiográfica da justiça do trabalho, na busca de compreender como se deu a litigância dos trabalhadores perante os tribunais trabalhis-

tas em momentos históricos de repressão e perseguição, buscando a compreensão dos limites e também das funções exercidas pela justiça do trabalho como mediador dos conflitos entre empregados e empregadores.

III. AS INVESTIGAÇÕES DO PASSADO E A CONSTRUÇÃO DO FUTURO DA JUSTIÇA TRABALHISTA

Conforme já destacado, a justiça do trabalho exerce papel importante na organização social do mercado de trabalho desde sua criação datada de 1941, ainda que tenha sofrido importantes mudanças ao longo das diferentes trajetórias políticas, econômicas e sociais do Brasil. Quanto ao momento de formação da justiça do trabalho no Brasil, tem-se uma historiografia consolidada em torno da chamada “questão social” e do “trabalhismo” nos governos Vargas, especialmente no período ditatorial do chamado Estado Novo, que contou com ampla pesquisa documental dos acervos dos órgãos do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio criado em 1930 (entre outros: GOMES, 2005, 2014; MUNAKATA, 1981; CERQUEIRA, 1982) e, também, em acervos jornalísticos da época, atas de sindicatos patronais e de trabalhadores (entre outros: RAGO, 2014; CARONE, 1977).

No entanto, embora ainda incipiente a pesquisa sobre a historiografia trabalhista, em especial de trabalhos na área do Direito, não são pouco relevantes os esforços para compreensão das experiências vivenciadas pela classe trabalhadora e sindicatos perante o aparato jurídico trabalhista, em concomitância com a própria história da justiça do trabalho, considerando-se que, para além de discursos governamentais e disposições legislativas, a história dos trabalhadores no Brasil, trata-se, na verdade, de uma

trajetória dinâmica, que apenas acidentalmente tangencia os marcos da legalidade, do direito positivado, que mais se atenta às próprias inflexões da correlação de forças e da luta de classes do que outras determinações (SEFERIAN, 2019, p. 5).

Nesse sentido, alguns autores, nomeadamente da história social brasileira já se debruçaram sobre o tema, valendo-se de autos trabalhistas com o intuito de descortinarem as condições de trabalho e experiências dos trabalhadores à época, compreenderem os meios de organização e os usos do aparato jurídico trabalhista, bem como, a forma como se deu a atuação da Justiça do Trabalho nos diferentes momentos vivenciados na realidade brasileira:

Por meio da investigação de numerosos processos envolvendo dissídios individuais e coletivos das mais variadas categorias profissionais, os pesquisadores têm procurado considerar a diversidade de situações e expectativas que motivaram trabalhadores, empresários e sindicatos a recorrer à Justiça do Trabalho como espaço de conflitos e negociações. (SILVA, 2016, p. 48)

Assim, o momento contemporâneo exige uma atenção maior aos processos históricos brasileiros, ora destacando-se o período da ditadura civil-militar entre 1964 e 1985, considerando-se as funções de mediação nos conflitos exercidos pela Justiça do Trabalho, tendo em vista a capacidade organizativa dos trabalhadores ao longo destes processos históricos.

Para isso, não se pode desconsiderar o atual momento enfrentado pela sociedade brasileira nas relações de trabalho e pelo Direito do Trabalho em si, considerando, inclusive, a crescente militarização das esferas do Estado e do conservadorismo, além das já citadas alterações legislativas no âmbito trabalhista que, entre outras tantas restrições de acesso aos direitos dos trabalhadores e à Justiça do Trabalho, tratou de excluir a contribuição sindical obrigatória, limitou o poder de negociação dos sindicatos, limitou consideravelmente o poder normativo, entre outros (LEITE, 2021).

Conforme supramencionado, em especial a partir de 1964 com a deflagração do golpe militar deu-se início a políticas de arrocho salarial, cujas leis rígidas proibiam o aumento dos salários e que se opunham à liberdade sindical, principalmente através da perseguição a lideranças sindicais e políticas e à realização de greves, através da lei 4300/64. Seja neste contexto de forte repressão, seja no momento imediatamente ante-

rior à eclosão do golpe civil-militar, pesquisas mostram a manutenção da organização sindical e do papel exercido pela justiça militar ao longo da história brasileira.

Neste sentido, destaca-se o trabalho realizado por Silva (2016) que analisou cerca de quinhentos dissídios coletivos julgados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2) de janeiro de 1963 até a eclosão do golpe civil-militar em abril de 1964 constatando que, na comparação entre decisões homologatórias e as sentenças normativas, o leque de demandas dos trabalhadores atendidas pelas sentenças normativas era maior que nas decisões homologatórias.

Com isso, concluiu que as decisões que contaram com o poder normativo da Justiça do Trabalho tendiam a serem mais benéficas em relação às decisões em que coube ao poder judiciário unicamente a homologação das conciliações realizadas entre patrões e empregados e ainda que:

não foram apenas os movimentos pela reforma agrária e as Ligas Camponesas que estiveram sob a mira do golpe, mas, sobretudo, o rápido processo de organização dos trabalhadores e suas conquistas no interior das instituições corporativistas, destacando-se, entre outras, os sindicatos e a Justiça do Trabalho (SILVA, 2016, p. 23).

Se barrar as conquistas dos trabalhadores perante a Justiça do Trabalho foi uma das tantas motivações que levaram ao golpe militar de 1964, a prova de tal situação estaria justamente nas leis que retiraram dos tribunais a liberdade no reajustamento do salário, que foram sucessivas após o início da ditadura civil-militar brasileira (SILVA, 2016).

Além disso, mesmo após o golpe civil-militar e, apesar da mencionada legislação que proibia os reajustes salariais e do contexto de repressão à época, outros trabalhos indicaram que a justiça *justrabalista* manteve-se como um local de mediação dos conflitos através de centenas de processos coletivos envolvendo milhares de trabalhadores de diversas categorias, no geral urbanas, em busca de melhores condições de vida e trabalho (CORREA, 2013, 2016; SILVA, 2015), buscando assim:

inventariar as situações e as expectativas que motivaram trabalhadores, empresários e sindicatos a mobilizar as cortes trabalhistas, confrontando e desafiando a aparente rigidez e autonomia das leis e da ‘esfera’ jurídica” (SILVA, 2016, p. 26)

Neste sentido, se por um lado rejeita-se o ideário de um poder judiciário trabalhista incólume e imaculado pelos rompantes fora da democracia característicos da ditadura civil-militar, por outro lado, pode-se supor que a mesma justiça trabalhista não se olvidou da pressão social eventualmente exercida pela organização dos trabalhadores e pela complicada situação econômica enfrentada no país à época, tendo sido uma mediação de destaque nos conflitos classistas.

Em pesquisa realizada no Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região (TRT1) em decisões entre 1964 a 1979, Silva (2015) salientou que, após o golpe militar de 1964, repetiram-se com frequência demandas relativas à política de arrocho salarial, tratando os sindicatos de sempre contextualizarem o contexto econômico enfrentado pelo Brasil à época em busca de melhores condições salariais.

Como já citado, a pesquisa de Correa (2016) elucida que, com a redução da esfera democrática na sociedade brasileira durante a ditadura civil-militar, sendo inclusive no período destacado monopólio estatal a concessão de aumento salarial com a política do arrocho salarial comandada pelo governo executivo, os sindicatos acabaram por mobilizar as cortes trabalhistas em busca de melhores condições do trabalho para as categorias ali representadas, especialmente por meio de demandas relativas à remuneração e outros benefícios que, ainda que indiretamente, representavam maior poder de compra e redução da perda inflacionária.

Assim, a deflagração do golpe militar que deu início a políticas de arrocho salarial e perseguição sindical, não foi capaz de abolir a capacidade de mobilização dos trabalhadores e a instrumentalização da justiça do trabalho como espaço para reivindicação e melhoria de suas condições de trabalho, tendo em vista as funções de mediação nos conflitos.

Assim, ao contrário do discurso governamental ou de partes da sociedade civil sobre a suposta necessidade de uma profunda alteração nos di-

reitos trabalhistas e na justiça do trabalho ante a sua “desatualização” perante a realidade do mercado de trabalho brasileiro, o que se vê é a importância dos papéis exercidos pela justiça do trabalho, que parecem terem sido conservados mesmo após momentos históricos de forte perseguição política e militarização que, com certos limites, assemelha-se ao contexto atual.

Se, por um lado, barrar as conquistas dos trabalhadores perante a Justiça do Trabalho foi uma das tantas motivações que levaram ao golpe militar de 1964 (SILVA, 2016), por outro lado, a atual perseguição em relação ao acesso à justiça trabalhista, leva-nos a nos refletir que, longe de se tratar de um aparato obsoleto, a justiça do trabalho mantém suas funções historicamente estabelecidas e, por isso, é hoje reduzida e acuada.

Ainda que carente o número de pesquisas acadêmicas que tratem sobre a capacidade de organização e de reivindicação dos trabalhadores em concomitância com a própria história da justiça do trabalho (SEFERIAN, 2019), nota-se a relevância de resgate da história da justiça do trabalho, considerando-se que, nos períodos históricos com restrita participação popular na política, como no caso da ditadura civil-militar (1964-1985) a

alta procura dos trabalhadores ao judiciário trabalhista pode ser explicada, em parte, pelo fato de que os tribunais representaram, principalmente no período de autoritarismo do regime militar, um dos poucos canais – se não o único – de recurso dos trabalhadores para buscar reparações em relação aos direitos sistematicamente sonogados pelos patrões. (CORREA, 2016, p. 506).

Diante deste cenário, parecem-nos cada vez mais relevantes os estudos sobre a histografia da justiça trabalhista, especialmente dos trabalhos que dão conta de revelarem as experiências progressas de trabalhadores perante o judiciário e a atuação da Justiça do Trabalho, considerando a necessidade de se preservar a memória histórica e de se conhecer o passado para construção do futuro (HOBSBAWN, 1995), além de se desenhar uma história “à contra pelo” (THOMPSON, 1987), também, no que diz respeito à organização de trabalhadores e do presente-futuro do aparato jurídico trabalhista.

Cite-se por exemplo, o Acervo Permanente da Justiça do Trabalho de Minas Gerais, cuja documentação referente a autos trabalhistas que trataram sobre doenças ocupacionais na mineração tornou-se “Patrimônio Documental da Humanidade” ao ser reconhecido com o selo “Memória do Mundo” pela Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO)⁴.

Aliás, importante destacar o desprestígio até então voltado para a documentação trabalhista, vista muitas vezes como uma “justiça menor” ou “justicinha” (SILVA, 2016) e que, portando, produziria

documentos considerados sem valor histórico agregado, porque nascidos de demandas do cidadão comum, de situações prosaicas, de lutas miúdas do cotidiano do trabalho, sem fatos marcantes e grandes personalidades, sobressaindo-se apenas pequenas reparações, em geral monetárias” (SILVA, 2007, p. 33).

Além do mais, entende-se que a relevância da pesquisa não se dá pela impecabilidade do acervo e sua capacidade de impedir o esquecimento – que sempre ocorrerá. A importância da investigação se dá pela potencialidade da documentação preservada, evitando assim o “impulso colecionista (...) [ou] busca de memória absoluta” (GOMES, 2017, p. 24).

Neste sentido, considerando-se as alterações legislativas recentes que trataram de investir contra as proteções sociais dos trabalhadores e de enfraquecer e diminuir o papel dos sindicatos e ainda, uma vez considerada as dificuldades para negociação, considera-se que, longe de ser aparato obsoleto, a instrumentalização da justiça do trabalho por parte dos trabalhadores e organizações sindicais, pode ver-se renovada, servindo como importante espaço de renovação da capacidade organizativa e de negociação dos trabalhadores.

4 Segundo o site da UNESCO, o Programa Memória do Mundo foi estabelecido em 1992 para conscientização acerca da preservação documental e aumento do acesso ao patrimônio documental, buscando “incentivar projetos e atividades” que trabalhem para este fim. Disponível em <<https://pt.unesco.org/fieldoffice/brasil/expertise/information-preservation-brazil>> . Acesso em jul. 2022.

IV. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O discurso que condiciona a “modernização” das relações de trabalho e da justiça trabalhista ao enfretamento do desemprego e más condições de trabalho, na prática, tem-se apresentado como profundo fator de afastamento proteções sociais. Apesar das extensas alterações realizadas nas disposições trabalhistas, em especial através da lei 13.467/17, o mercado de trabalho brasileiro manteve-se com altas taxas de desemprego, em torno de doze milhões de pessoas, tendo atingido quatorze milhões⁵ de pessoas no primeiro semestre de 2021, a partir do agravamento da pandemia de Covid-19 e a necessidade de medidas de distanciamento social.

Somando-se ao desemprego estrutural da realidade brasileira, mantiveram-se ainda os altos índices de informalidade e subocupação, marcada por empregos bastante precários, com baixos salários, contratação por tempo parcial e baixa carga horária de trabalho, de modo que, a criação de emprego após a vigência da reforma trabalhista expressou em postos de empregos precários e instáveis.

Dessa forma, ainda que a reforma trabalhista tenha desconsiderado em grande medida a hipossuficiência do empregado na relação de emprego, desequilíbrio este reconhecido historicamente desde 1943 pelos dispositivos da CLT, na prática, mantém-se intacta a necessidade de proteção aos trabalhadores e sindicatos, inclusive, através do aparato judicial trabalhista.

Isto posto, considera-se de extrema relevância as pesquisas que deram conta da compreensão das experiências vivenciadas pela classe trabalhadora e sindicatos perante o aparato jurídico trabalhista em concomitância com a própria história da justiça do trabalho, para além de repressões políticas ou marcos legais.

É o que se vê, por exemplo, em pesquisas realizadas no contexto da ditadura civil-militar, caracterizada por grande repressão à mobilização da sociedade civil, perseguição a diretorias sindicais, arrocho salarial,

5 Disponível em: <<https://exame.com/economia/desemprego-no-brasil-fica-146-e-attinge-14-milhoes-de-pessoas-diz-ibge/>>. Acesso em jul. 2022.

alta da inflação e do custo de vida além da redução do poder normativo da Justiça do trabalho, momento no qual os tribunais trabalhistas mantiveram-se como “uma arena de disputas em que nem sempre os trabalhadores saíram derrotados e os patrões vitoriosos” (SILVA, 2016, p. 46).

Conhecendo-se o passado das lutas dos trabalhadores perante a justiça do trabalho e, afirmando-se sempre a necessidade de se preservar a memória histórica e de se conhecer o passado para construção do futuro (HOBBSAWN, 1995), ainda que verificadas as graves consequências da reforma trabalhista para os trabalhadores e a crescente militarização das esferas do Estado e do conservadorismo, considera-se que, apesar das dificuldades impostas e dos próprios limites institucionais, a Justiça do Trabalho pode ser renovada como mediadora de disputas entre as classes e como espaço instrumentalizado por parte dos trabalhadores para melhoria das condições de vida e trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Decreto-lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, p. 11.937, 1943.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Justiça em números 2018**. Brasília: CNJ, 2018.

_____. **Justiça em números 2019**. Brasília: CNJ, 2019.

CARONE, Edgard. **O Pensamento Industrial do Brasil (1880-1945)**. S. Paulo. Difel. 1977.

CASAGRANDE, Cássio. **A reforma trabalhista e a inconstitucionalidade da tarifação do dano moral com base no salário do empregado**. Revista jurídica da Escola Superior da Advocacia da OAB-PR. Ano 2, n. 3, 2017.

CERQUEIRA FILHO, G. **A “Questão Social” no Brasil: crítica do discurso político**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. 1982.

CORRÊA, Larissa Rosa. A “rebelião dos índices”: Política salarial e Justiça do Trabalho na ditadura civil-militar (1964-1968). *In*: GOMES, Ângela de Castro; SILVA, Fernando Teixeira da. **A Justiça do Trabalho e sua história: os direitos dos trabalhadores no Brasil**. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2013. p. 263-300.

_____ **O corporativismo dos trabalhadores: leis e direitos na Justiça do Trabalho entre os regimes democráticos e ditatorial militar no Brasil (1953-1978)**. Estudos Ibero-Americanos, Porto Alegre, v. 42, n. 2, p. 500-526, maio-ago. 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DROPPA, Alisson. **Direitos trabalhistas: legislação, justiça do trabalho e trabalhadores no Rio Grande do Sul (1958-1964)**. Tese de doutorado apresentada no Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas. Orientador: Fernando Teixeira da Silva – Campinas, SP, 2015.

EDELMAN, B. **A legalização da classe operária**. São Paulo: Boitempo, 2016

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. *In*: **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. KREIN, José Dari (org.) Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

FONSECA, Vanessa Patriota da. Prefácio. *In*: **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. KREIN, José Dari (org.) Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

GALVÃO, Andréia. Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. *In: Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. KREIN, José Dari (org.) Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

GOMES, Ângela de Castro. **A invenção do trabalhismo**. 3ªed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

_____. **Burguesia e trabalho: política e legislação social no Brasil (1917-1937)**. 2 ed. Rio de Janeiro: 7letras, 2014

HOBSBAWM, Eric J. **Era dos extremos: o breve século XX: 1914-1991**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Acesso à justiça do trabalho: antes e depois da reforma trabalhista**. Brasília, 2022

KREIN, José Dari. OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Para além dos discursos: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação. *In: Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. KREIN, José Dari (org.) Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho – 13. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021**

MUNAKATA K. **A legislação trabalhista no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1981.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho – 41. ed. – São Paulo: LTR, 2018**.

RAGO, Margareth. **Do cabaré ao lar: a utopia da cidade disciplinar: Brasil 1890-1930**. 4. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2014.

SEFERIAN, Gustavo. **Sobre o uso da miséria historiográfica e a relevância da investigação histórica na aplicação do Direito do Trabalho**. Revista da Faculdade de Direito da UFG, n. 43, 2019.

SILVA, Claudiane Torres da. **O Tribunal Regional do Trabalho na cidade do Rio de Janeiro durante a Ditadura Civil-Militar (1964-1969)**. 2015. Tese

(Doutorado em História, Política e Bens Culturais) – Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC), 2015.

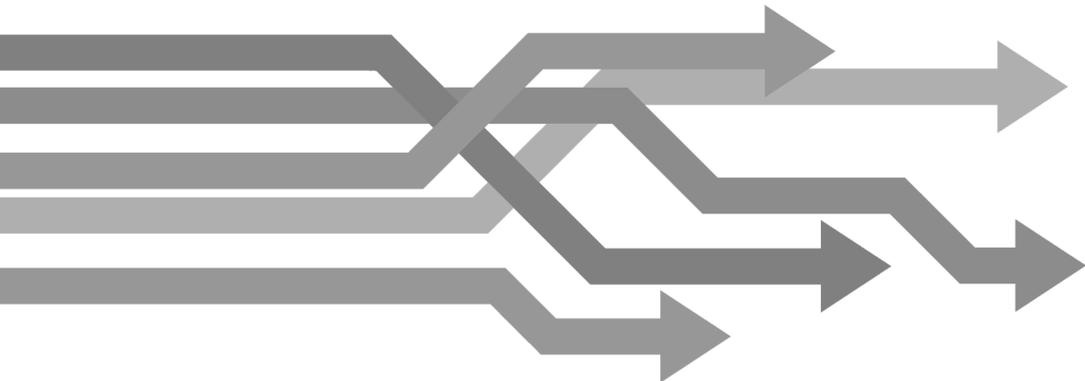
SILVA, Fernando Teixeira da. Nem crematório de fontes nem museu de curiosidades: por que preservar os documentos da Justiça do Trabalho. *In: Memória e preservação de documentos: direito do cidadão* / Magda Barros Biavaschi, Anita Lübbe, Maria Guilhermina Miranda coordenadoras. — São Paulo: LTr, 2007.

_____. **Trabalhadores no Tribunal: conflitos e Justiça do Trabalho em São Paulo no contexto do Golpe de 1964**. 1. ed. São Paulo: Alameda, 2016.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira, et al. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

THOMPSON, E. P. **Senhores e caçadores: a origem da lei negra**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

VEIGA, Aloysio Correa da. Reforma trabalhista e trabalho intermitente. *In: Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho 9ª Região*, n. 74, dez. 2018 – jan. 2019.



O PRECARIADO E A INFORMALIDADE COMO TENDÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Ana Maria Alves Machado¹

RESUMO: A economia mundial está se transformando rapidamente e criando diferentes estruturas de trabalho em escala global. A nova classe de trabalhadores que surge é caracterizada pela instabilidade, pela incerteza e insegurança crônicas. Os empregos se tornaram temporários, precários, parciais e sem o mínimo de aplicação dos direitos trabalhistas estabelecidos. Desse modo, o objetivo deste artigo é analisar as facetas da precariedade do mercado laboral, com a intenção de refletir as consequências da precarização do trabalho na atualidade. A pesquisa foi feita por meio de uma revisão bibliográfica sobre sociologia, economia e trabalho com a pretensão de ampliar os estudos sobre as transformações no mundo do trabalho e a reestruturação da atividade produtiva. O tema-

1 Doutoranda em Direito do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da UFMG, com orientação da Professora Doutora Maria Rosária Barbato. Área de estudo: Direito do trabalho e Crítica. Linha de pesquisa: História, poder e liberdade. Integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho em Movimento – TREM. Mestre em História pela Universidade Federal de Minas Gerais. Bacharel licenciada em História pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Bacharel em Direito pela Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Advogada.

-problema proposto investiga o cenário geral das mudanças e impactos sobre processos, relações de trabalho e precarização no mundo globalizado. Com este estudo pretende-se contribuir para uma nova dimensão dos estudos acadêmicos sobre o futuro Direito do Trabalho.

Palavras-chave: precariado; trabalho; relações de trabalho, globalização.

1. INTRODUÇÃO

Este estudo pretende entender os conceitos de instabilidade surgidos a partir da precarização do trabalho como uma tendência global e nacional brasileira. Nesse contexto, a instabilidade do emprego, a terceirização, os contratos informais, baixos salários, alta rotatividade e extrema exposição a riscos sociais. Tudo isso junto cria um novo contingente da força de trabalho que é marcado pela instabilidade empregatícia e insegurança existencial, o que indica o aumento exponencial da categoria de trabalhadores “precários”, que sofrem com as consequências sociais e econômicas de longos anos de neoliberalismo e globalização.

As formas de precarização do trabalho contemporâneo decorrem do modo de vida usualmente denominada de *just-in-time*, que, nas palavras de Gionanni Alves (2014. p. 22) significa uma maior carga de pressão no plano psíquico dos trabalhadores. Para o autor, o capital avassala a possibilidade de desenvolvimento humano-pessoal dos indivíduos sociais, na medida em que o tempo de vida disponível das pessoas está avassalado pela lógica do trabalho estranhado e a lógica do consumismo desenfreado, causando adoecimento e tornando o trabalho cada vez mais precarizado.

Nesse sentido, ALVES (2014. p. 119) formula o conceito de precariado, demonstrando ser uma nova camada da classe social do proletariado com demarcações categoriais bastante precisas no plano sociológico: precariado é a camada média do proletário urbano precarizado, constituída por jovens-adultos altamente escolarizados com inserção precária nas relações de trabalho e vida social.

O economista inglês Guy Standing também travou um debate sobre o precariado em sua obra denominada: “*The precariat: the new dangerous class*”, e autores brasileiros como o já citado Giovanni Alves em seu livro: “*Dimensões da precarização do trabalho*” e Ruy Braga na obra intitulada: “*A política do precariado*”, e Ricardo Antunes em “*O privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*”, apresentam, cada um a seu modo, reflexões sobre o termo “precariado” que passou a ser recorrente na literatura de economia e sociologia do trabalho.

Não obstante outras correntes sociológicas do trabalho, privilegia-se neste artigo as conceitualizações de precariado produzidas pelos autores citados acima, problematizando as contradições entre o mundo do trabalho e a indústria capitalista globalizada.

Dessa forma, o tema-problema busca entender quais os contornos atuais das transformações no sistema do capital que influenciam as relações de trabalho em um mundo globalizado.

Para estudar o precariado optou-se por uma discussão que transita entre duas chaves de pensamento, as marxistas, principalmente em Ruy Braga e Giovanni Alves e Ricardo Antunes e, em Guy Standing, pelo conceito de precariado a partir da chamada teoria crítica, ou seja, aquela que emerge na escola de Frankfurt entre os anos 1916 1917. Nosso intuito, porém, não é aprofundar aqui nas teorias marxistas e nos seus contrapontos com teoria crítica. Far-se-á de forma sucinta uma abordagem do conceito de trabalho em Marx para entender as formas de precarização do trabalho na atualidade.

Assim, através de uma revisão bibliográfica sobre sociologia, economia e trabalho pretendeu-se ampliar os estudos sobre as transformações no mundo do trabalho e a reestruturação da atividade produtiva, com o intuito de contribuir para novas formulações acadêmicas que reensem o fenômeno do precariado no centro e na periferia do sistema-mundo capitalista e, conseqüentemente, no Direito do Trabalho.

2. DESENVOLVIMENTO

A precarização do trabalho é um processo internacional que tem se verificado com intensidades distintas em vários países. Inúmeros indicadores sociais demonstram a centralidade da categoria “precarizado”: contratos terceirizados e/ou informais, baixos salários, alta rotatividade e exposição extrema ao risco social do trabalhador.

Para melhor compreender o conceito de precariedade é importante entender que esta decorre da instabilidade e precarização do que se mostram através da instabilidade do emprego, terceirização, contratos informais, baixos salários, alta rotatividade e extrema exposição a riscos sociais. Tudo isso junto criou uma força de trabalho caracterizada pela precariedade do trabalho e insegurança de subsistência, sugerindo um crescimento exponencial da categoria de trabalhadores “precários” que sofreram as consequências sociais e econômicas.

Para Standing (2013, p. 25), o precariado vai se constituindo numa nova classe perigosa e não faz parte do proletariado, pois não são a classe trabalhadora, a classe média ou os informais. Podem ser definidos como aqueles que possuem uma existência precária, pouca perspectiva de futuro devido a instabilidade econômica, fracos laços comunitários e sem amparo social estatal. Para ele, o precariado não fazia parte da “classe trabalhadora” ou do “proletariado”. Estes termos sugerem uma sociedade composta, em sua maioria, de trabalhadores de longo prazo, em empregos estáveis de horas fixas, com rotas de promoção estabelecidas, sujeitos a acordos de sindicalização e coletivos, com cargos que seus pais e mães teriam entendido, defrontando-se com empregadores locais com cujos nomes e características eles estavam familiarizados (STANDING, 2013, p. 22-92).

Para o autor inglês, o precariado é filho da globalização. Seu contingente cresceu por causa das políticas e mudanças institucionais nesse período e foi acelerado pelo caráter neoliberal do processo de globalização. Processo este que aposta na flexibilidade do mercado de trabalho, na mercantilização dos serviços públicos, e num tipo de proteção social que não reconhece direitos universais, preferindo focar em grupos e programas específicos (STANDING, 2013, p. 21).

Para Alves (2005, p. 29), essa imagem, ou tipo ideal de proletariado, construída por Standing, que nos remete a sociedade salarial, contrasta com a atual situação do mundo do trabalho no centro do capitalismo e explica sua opção pelo termo nova classe. Nesse novo e precário mundo do trabalho, a lógica fordista se torna residual, avançando o espírito do Toyotismo “enquanto momento predominante do complexo de reestruturação produtiva na era da mundialização do capital”.

Ricardo Antunes (2018, p. 58), formula uma crítica a Standing dizendo que embora as suas informações sejam amplas e relevantes, sua análise confere o estatuto de classe ao que de fato é uma parcela do proletariado, e a mais precarizada, geracionalmente jovem que vive de trabalhos com maior grau de informalidade muitas vezes realizando atividades parciais, por tempo determinado e intermitente. Porém, a resultante desse equívoco analítico é concebê-la como uma *classe perigosa, em si e para si*, diferenciada da classe trabalhadora.

Antunes (2018, p. 58-59), entende que ao tratar da realidade presente em alguns países de capitalismo avançado, que a classe que vive do trabalho, em sua nova morfologia, compreende distintos polos que são expressões visíveis da classe trabalhadora. São, portanto, setores diferenciados da mesma classe trabalhadora. Da classe que vive do trabalho em suas heterogeneidades, diferenciações e fragmentações.

Ruy Braga (2013, p. 41), fala em “preariado” ao invés de utilizar o termo proletariado. Para ele, essa expressão indica uma fração precarizada da classe trabalhadora submetida às incertezas do trabalho e que “pendula entre o aumento da exploração econômica e a ameaça mais ou menos permanente de exclusão social e perda de direitos trabalhistas”.

De acordo com Braga, a precarização é um fenômeno de certa forma inevitável à desindustrialização e um elemento estrutural do capitalismo. Assim, “o fim da precarização do trabalho depende da superação do capitalismo, porque está ligado à natureza da relação salarial que, por sua vez, está ligada à mercantilização, à volatilidade do mercado de trabalho”. Segundo ele:

Em minha opinião, o precariado é, em primeiro lugar, aquele setor da classe trabalhadora pressionado de forma permanente pelo aumento da exploração econômica e pela ameaça da exclusão social. por outro lado, busquei compreender de modo construtivista a formação da consciência de classe do precariado brasileiro em condições capitalistas periféricas por meio da análise de sua práxis política desde o período da industrialização fordista no país. (p. 143)

Dessa forma, podemos concluir que o precariado é a classe de trabalhadores que estão desempregados, subempregados ou trabalhando meio período. A forma como o capitalismo tardio periférico dos países do sul do globo vem se reproduzindo promove a dialética entre esses trabalhadores precários e o regime de acumulação financeirizado e pós-fordista. Isso nos obriga a considerar o realismo de como esses grupos vêm se integrando à sociedade com o construtivismo de como seus movimentos coletivos amadureceram em diferentes tempos e lugares, e diferentes contextos históricos de desenvolvimento da consciência de classe.

3. AS CONSEQUÊNCIAS DA INFORMALIDADE E DA PRECARIEDADE NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Uma análise da precariedade do emprego no Brasil busca destacar as mudanças no mercado de trabalho, o crescimento da informalidade, formas flexíveis de emprego e desemprego em determinados setores e ocupações e seus impactos sobre os indivíduos.

No país, grupos de tecnologia estão dominando a economia de plataforma em todos os setores, graças à desregulamentação do mercado de trabalho. Embora seja uma tendência mundial, as novas tecnologias têm atraído trabalhadores para essas plataformas online e estão tornando as relações de trabalho em meros relacionamentos informais, menos protegidos pelos direitos trabalhistas, que também têm sido precarizados com as várias reformas trabalhistas.

No Brasil, o cenário trabalhista sempre foi considerado frágil, mas atualmente, com o crescente número de trabalhadores desempregados, os trabalhadores se sentem desencorajados em seus empregos, podem acabar se tornando pejotizados, ou seja, pessoas que trabalham na informalidade e sem carteira assinada. O futuro do cenário trabalhista brasileiro não parece promissor, pois o trabalho formal (trabalho feito com contrato real entre trabalhador e empregador, seguindo as normas legais) está desaparecendo, e o trabalho informal (trabalho feito sem carteira assinada) está em ascensão.

Antunes (2018, p. 135), relata que a nova morfologia do trabalho no Brasil compreende desde o operariado industrial e rural clássicos até os assalariados de serviços, os novos contingentes de homens e mulheres terceirizados, subcontratados, temporários. Para ele, há uma ampliação do número de proletários do mundo industrial, de serviços, do agronegócio, de que são exemplos, também as trabalhadoras de call-center, telemarketing, digitalizadores que laboram nos bancos e que se desenvolveram na era digital da informática e da telemática., dos assalariados dos fast-foods, dos trabalhadores jovens dos hipermercados, dos motoboys que morrem nas ruas e avenidas, usando suas motocicletas para transportar mercadorias.

Outro fator que ampliou a precarização do trabalho no Brasil foi a mudança legislativa trabalhista de 2017. A chamada Reforma Trabalhista, Lei 13.467/17, trouxe várias alterações que viabilizam relações de trabalho cada vez mais instáveis. Por exemplo, o artigo 442-B da CLT foi alterado pela reforma trabalhista, dando aos empregadores a oportunidade de contratar trabalhadores como autônomos, ao mesmo tempo em que precariza de forma flagrante e ilegal sua relação de trabalho. Embora esta alteração não modifique a definição de empregado dada pelo artigo 3º da CLT (pessoa física que trabalha para uma empresa dependente de seu empregador e recebe salário), abre uma janela para as empresas tornarem a relação de trabalho extremamente precários ao vestir seus funcionários como autônomos.

De acordo com a legislação, colaborador é a pessoa que trabalha para outra pessoa física ou jurídica, de forma regular e não exclusiva,

em tempo integral ou parcial. Se um trabalhador autônomo (alguém que trabalha por conta própria) preencher todos os requisitos legais, ele pode ser contratado por outra pessoa jurídica como seu empregado. Isso os tornaria autônomos e significaria que seus direitos trabalhistas não seriam aplicáveis. Essa é uma prática comum no Brasil há anos, e a Lei nº 13.467 de 2017 a legalizou.

A relação de trabalho é muitas vezes transformada em contrato de prestação de serviços pelas empresas, para reduzir custos e evitar qualquer responsabilidade trabalhista. Foi assim que o legislador tentou ajudar as empresas a deixarem de pagar impostos, mão-de-obra e romper o vínculo empregatício existente. As empresas são obrigadas a abrir uma entidade legal para a pessoa que contratam para faturar, em vez de assinar sua carteira de trabalho.

O objetivo é reduzir custos e isentar a empresa de qualquer responsabilidade para com os trabalhadores. Uma pessoa jurídica (corporação, LLC, etc) não pode ter personalidade, nem pode ser submissa a ninguém. Eles também não podem trabalhar em um dia de trabalho típico ou ter outros funcionários trabalhando sob eles em seu relacionamento com o cliente. Em vez disso, o cliente e o funcionário passam a trabalhar em uma falsa relação comercial que possui todos os requisitos de uma relação normal de trabalho entre eles, apesar de a própria pessoa jurídica não poder ter personalidade. Uma pessoa jurídica pode trabalhar como qualquer outro funcionário de uma empresa, mas por ser uma pessoa jurídica separada, não tem direito aos direitos trabalhistas. Em vez disso, eles são formalmente contratados e recebem um salário, mas sua independência e autonomia desaparecem.

O contratante renuncia a muitos direitos trabalhistas exigidos por lei, como FGTS, INSS, 13º salário, 1/3 das férias, horas extras, gratificações, entre outros. As empresas muitas vezes trabalham seus contratados por muitas horas além do que é legalmente exigido, tornando-os mais propensos a sofrer um acidente de trabalho ou serem demitidos. Se o contrato for rescindido, a empresa não estaria sujeita a aviso de rescisão ou pagamento de rescisão. E se o trabalhador for acidentado no trabalho, não poderá ter acesso ao INSS, pois sua contratação não inclui nenhum

tipo de recolhimento previdenciário (a menos que seja autônomo, o que não é comum no Brasil).

Ou seja, uma empresa pode contratar um trabalhador independente para realizar serviços para seus clientes, funções que antes eram desempenhadas por funcionários com vínculo da CLT. Nesse caso, a empresa não precisa assinar carteira de trabalho, nem pagar nenhum direito trabalhista. No entanto, o contratado tem que cumprir prazos, trabalhar com metas e expectativas, ter um local para trabalhar, exercer funções e até mesmo portar os crachás da empresa em que está trabalhando. Como se vê, após a lei da reforma trabalhista, os autônomos podem ser contratados como trabalhadores com exclusividade ou não. Isso abriu a porta para que a pejotização se tornasse uma forma legal de emprego.

Nesse ponto, o artigo 3º da CLT foi violado, pois quando uma empresa contrata um autônomo, esse trabalhador perde toda a autonomia em seu trabalho, não têm proteção legal, e a finalidade social da empresa pode ser preterida em favor do lucro dos proprietários. O proprietário pode então contratar funcionários sem cobrar mão de obra, com um cheque em branco. Isso torna os trabalhadores mais vulneráveis e pode jogar no lixo anos de luta por direitos.

O desemprego provoca um aumento do trabalho informal em países de todo o mundo. No Brasil, grande parte das pessoas está fazendo alocada no setor informal como seu principal trabalho, agora mais do que nunca. O país viu um aumento dramático no pessoal de vendas, entregadores de Ifood e motoristas de Uber.

4. UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

A precarização inerente aos empregos desregulamentados tem aumentado exponencialmente com os trabalhadores de Apps. Os entregadores do Ifood e os motoristas das plataformas tais como: Uber Eats; Ifood; 99; InDriver; Rappi; Yetgo; dentre outras, já representam o verdadeiro sentido da desautorização de toda a classe trabalhadora, através das tecnologias, que atualmente estão integradas ao mundo do trabalho

como um mecanismo do trabalho informal que prevalece em detrimento do trabalho formal.

Utiliza-se o termo uberização para referenciar a vida dos trabalhadores invisibilizados, sem salário e super explorados. Esse processo foi cunhado porque se assemelha ao nome da plataforma de transporte Uber, e acontece quando trabalhadores sem se deslocam com seus próprios veículos para atender aos clientes por aplicativo. Têm o rótulo de trabalhadores, mas não tem vínculo trabalhista, estão em estados de transição, sem identidade profissional e geralmente em estado de instabilidade.

Ricardo Antunes (2020, p. 39), a uberização vem produzindo um vilipêndio em relação ao trabalho, destruindo a separação entre o tempo de vida dentro e fora dele, originando uma “escravidão digital”. Tal separação é evidenciada no papel dos “parceiros” que trabalham com/para estas plataformas, tendendo a permanecer longas horas do dia “on-line” para adquirir uma renda, muitas vezes insuficiente ou abaixo das condições mínimas para a sobrevivência. Para o autor, a noção de “parceria” empregada utiliza-se largamente de tecnologias, algoritmos e inteligência artificial, canalizados para o lucro das empresas com um caráter onipresente e automático de supervisão e controle disciplinar dos trabalhadores detalhadamente explorado. As parcerias, como novas modalidades de trabalho digital, passam ao largo das regulações contratuais, transformando o “trabalho assalariado em prestações de serviços”

Antunes (2018, p. 35-36), também assevera que o sistema uber forma a desregulamentação do trabalho, criando modalidade de trabalho com contratos “zerados”, “uberizados”, “pejotizados”, intermitentes, flexíveis. Esse conjunto de pragmáticas que possibilitou o florescimento e a ampliação do chamado precariado, estrato social crescente nos países capitalistas centrais.

Todos os países, os impactos da precarização do trabalho vem acompanhada pelo desemprego e desigualdade social exacerbada. No contexto brasileiro isso é ainda mais latente, pois sempre tivemos um padrão de industrialização marcado pela exploração barata da mão-de-obra e pouco qualificada. O que, conseqüentemente, leva à precarização da

classe trabalhadora, tornando-os, nas palavras de Antunes: “*sobrantes, descartáveis e desempregados*”. (2018, p. 65)

No Brasil, principalmente após a malfadada Reforma Trabalhistas de 2017 e posteriores adendos, a classe trabalhadora ficou praticamente à deriva dos direitos trabalhistas, vez que sujeitos a extensas jornadas de trabalho, contratos precários, com direitos diminuídos. O precariado brasileiro hoje vive à margem da legislação (desgastada e ineficaz), e se torna presa fácil das multinacionais que vem em busca do “novo proletariado de serviços”.

CONCLUSÃO

Como vimos, o mundo produtivo contemporâneo tem desencadeado em escala global um novo tipo de proletariado. As tendências são sujeição dos trabalhadores e trabalhadoras aos desmandos do capital e a superexploração do trabalho. As transformações pelas quais passam as relações trabalhistas se tornam uma grande preocupação para o “futuro do trabalho”.

A perspectiva futura é a prevalência da consciência econômica sobre a social, reforçando e consagrando injustiças nas relações sociais e trabalhistas de tal forma que o trabalhador precarizado seja um mero ideal econômico. Seu futuro está ligado às leis trabalhistas que vacilam em sua própria concepção.

O direito do trabalho, com letras minúsculas, passou a ser visto não como uma ferramenta de construção de justiça social, mas como um ponto de desequilíbrio de poder entre empregados e empregadores que pode ser facilmente moldado na economia e trabalhadores precarizados.

A estrutura teórica tradicional do “direito do trabalho” foi assim abalada, permitindo que várias condições jurídicas fossem inseridas no ordenamento visando reduzir a segurança social e econômica dos trabalhadores, sem melhorar suas vidas. Do ponto de vista do direito trabalhista tradicional, essas mudanças legislativas para um judiciário trabalhista instável e pouco convencido da lógica fatalista por trás do ideal de precarização do trabalho por meio das novas tecnologias e novas relações de emprego.

Diante da concreta mudança já experimentada pelo “direito do trabalho”, atendendo aos postulados da precarização, é possível verificar os malefícios que esse novo direito está produzindo no mundo do trabalho, ou, mais amplamente, na sociedade.

Assim, nas palavras de Souto Maior (2020, n.p): “*Essa precarização recorrente, que rouba sonhos e torna o trabalho mais árduo, desumano e intenso, adicionada a essas novas formas de exploração à distância, que são ainda mais impessoais e que se fazem acompanhar da ausência de limitação da jornada de trabalho e da gravidade de cobranças de metas irrealizáveis, tudo para atender os postulados da produção, gera, certamente, efeitos na saúde física e mental de quem vive do trabalho.*”²

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Trabalho e neodesenvolvimentismo. Choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil.** Baurú: Canal 6, 2014.

_____. **Dimensões da precarização do trabalho: ensaios de sociologia do trabalho.** Bauru, Canal 6, 2013.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** 1ª. Ed. – São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. (Org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0.** São Paulo: Boitempo. 2020.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista.** São Paulo: Boitempo, 2013.

BRAGA, Ruy. **Para onde vai o precariado brasileiro? Sindicalismo e hegemonia no Brasil contemporâneo.** Disponível em <https://revistaperseu.fpabramo.org.br/index.php/revista-perseu/article/view/>

2 Texto integral disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/resenha-trabalhista-xxxviii-a-precariizacao-do-trabalho-como-projeto-politico-baseado-no-sofrimento>>.

MASI, Domenico. **Desenvolvimento sem trabalho**. Trad. Eugênia Deheinzelin. São Paulo: Editora Esfera, 1999.

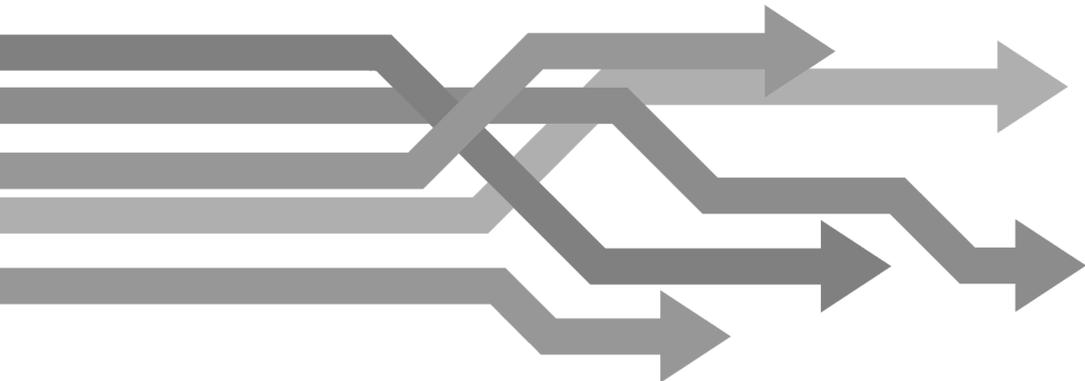
_____. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós- industrial**. Trd. Yadyr A. Figueiredo. -4ª. Ed. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília, DF: Ed. da UNB, 2000.

STANDING, Guy. **The Precariat: The New Dangerous Class**. Londres: Bloomsbury, 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A precarização do trabalho no projeto político baseado no sofrimento**. 2020. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/resenha-trabalhista-xxxviii-a-precariozacao-do-trabalho-como-projeto-politico-baseado-no-sofrimento>>.

SANTANA, Marco Aurélio, RAMALHO, José Ricardo. **Sociologia do Trabalho no mundo contemporâneo**. 2ª. Ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2009.

SILVA, Luiz Antônio Machado da. 2002. “**Da informalidade à empregabilidade (reorganizando a dominação no mundo do trabalho)**”. *Caderno CRH*, Salvador, n. 37:81-109, jul./dez.



OS LIMITES DA INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL E O FUTURO DO TRABALHO: EM DEFESA DA COERÊNCIA INTERNA DA CONSTITUIÇÃO

Bárbara Deming Leão Brandão¹

1. INTRODUÇÃO

O tema da pesquisa que se pretende desenvolver se refere a uma construção teórica sobre a relação entre o futuro do trabalho e os limites da interpretação do texto da Constituição de 1988.

A pesquisa foi fundamentada na seguinte assertiva de Umberto Eco: “É difícil decidirmos se uma dada interpretação é boa; mais fácil, ao contrário, é reconhecermos as más”². O pensamento acima transcrito evidencia que um verdadeiro intérprete não procede conforme o seu

1 Mestranda em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), sob a orientação do professor doutor Antônio Gomes de Vasconcelos. Pesquisadora do Programa de Apoio às Relações de Trabalho e à Administração da Justiça. E-mail: barbara.dlbrandao@gmail.com.

2 ECO, Umberto. *Os limites da interpretação*. Tradução: Pérola de Carvalho. Editora Perspectiva SA, 2016, p. 291.

bel-prazer (existem restrições à interpretação), ainda que seja possível defender interpretações múltiplas para um mesmo texto.

Além disso, com o intuito de relacionar a ideia dos limites da interpretação com o futuro do Direito do Trabalho, como marco teórico secundário, adota-se a seguinte tese: “*O tão propalado esvaziamento, destruição, desmantelamento do Direito do Trabalho, para efetivamente ser realizado, teria como obstáculo a própria Constituição*”³. Diante do exposto, indaga-se se há limites para a interpretação da Constituição brasileira de 1988 e quais seriam os reflexos desses limites para o futuro do trabalho.

Como resposta preliminar ao problema da pesquisa, defende-se que a interpretação da Constituição é limitada pela “*coerência interna*”⁴ do próprio texto constitucional. O objetivo precípua da investigação é compreender se há restrições à interpretação constitucional e quais seriam os reflexos desses limites com relação ao futuro do trabalho no Brasil.

A pesquisa proposta, a ser realizada por meio de revisão bibliográfica, faz-se essencial ante a constatação de que a Constituição brasileira de 1988 já foi emendada mais de cem vezes e que há um amplo debate sobre o alcance da competência da Justiça do Trabalho e da extensão dos direitos trabalhistas constitucionais, bem como sobre a possibilidade ou não de alteração destes direitos.

A pesquisa também intenciona demonstrar que existe um “*projeto constitucional de sociedade*”⁵ que, obrigatoriamente, deve ser observado pelo Estado brasileiro. Assim, compreende-se que a Constituição determina condutas e metas que servem de norte a todo o agir da esfera pública, bem como da esfera privada.

3 SILVA, Antônio Álvares da. *Estudos modernos de direito do trabalho: teoria e prática*. Belo Horizonte: RTM, 2021, p. 20.

4 ECO, Umberto. Os limites da interpretação. Tradução: Pérola de Carvalho. Editora Perspectiva SA, 2016, p. 291.

5 VASCONCELOS, Antônio Gomes (De); FRANCO, Marcelo Veiga. Contribuição para a construção de uma teoria da jurisdição compatível com o Estado Democrático de Direito. *Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD)*, 2016, p. 46.

No presente artigo, é necessário delinear o sentido exato dos termos e expressões “projeto constitucional de sociedade”, “textos”, “usos” e “interpretação”, pois eles constituem pressupostos teóricos e conceituais do tema-problema.

Assim, por “*projeto constitucional de sociedade*”, deve-se compreender o plano previsto para a coletividade pelas disposições constitucionais⁶.

Por sua vez, por “textos”, compreendem-se as “*unidades linguísticas que têm como propósito a comunicação entre falantes*”⁷. Assim, considera-se que o verbete “texto” designa mais do que simplesmente o conjunto de signos gráficos, abrangendo qualquer unidade dotada de significado e com finalidade comunicacional, como um semáforo, por exemplo.

Por fim, entende-se como “interpretação” o processo cognitivo de construção e de compreensão do sentido de um texto⁸, sendo tal processo considerado essencial para a prática jurídica. Portanto, distingue-se a interpretação do livre e irrestrito “*uso*”⁹ do texto.

Inicialmente, serão objeto de análise os três tipos de intenções citados por Umberto Eco que podem ser investigados por um intérprete ao analisar um texto: a intenção do autor, a intenção do receptor e a intenção do texto¹⁰.

Na seção seguinte, será detalhada a interpretação entendida como a investigação da intenção do autor. Exemplificativamente, será minudenciada a perspectiva extrínseca da abordagem do texto conhecida como biografismo para verificar as insuficiências e possibilidades desse método de interpretação. Assim, indagar-se-á se a pesquisa da intenção do autor é suficiente para a interpretação das normas constitucionais, em especial, das normas constitucionais trabalhistas.

6 Ibid., p. 46.

7 COSCARELLI, Carla Viana. Fundamentos da leitura. Coleção Proleitura, v. 4. Belo Horizonte, Faculdade de Letras da UFMG, 2012, 117 p.

8 Ibid., p. 27.

9 ECO, Umberto. *Os limites da interpretação*. Editora Perspectiva SA, 2016, p. I-XXII.

10 Ibid., p. I-XXII.

Na próxima seção, a interpretação como consequência da intenção do leitor será analisada. Nesse caso, a morte do autor preconizada por Roland Barthes será mencionada, como também se discutirá as possíveis implicações dessa leitura para a interpretação constitucional.

Após, a interpretação correspondente à pesquisa da intenção do texto será minudenciada por meio da perspectiva dos formalistas russos, citando-se, exemplificativamente, a perspectiva das funções da linguagem de Roman Jakobson. Assim sendo, buscar-se-á verificar se existem elementos intrínsecos ao texto que desautorizam determinadas interpretações.

Por fim, nas considerações finais, será feita a recapitulação das conclusões de cada tópico anteriormente mencionado e serão ponderadas, em um juízo crítico, as insuficiências da análise realizada que podem ser objeto de novas investigações. Ademais, pretende-se destacar a importância de estudos inter e transdisciplinares que envolvam a Ciência do Direito, a Linguística e os Estudos Literários.

2. OS TRÊS TIPOS DE INTENÇÕES, SEGUNDO UMBERTO ECO

Umberto Eco propõe ao leitor de “Os limites da interpretação”¹¹ que realize um exercício mental, no qual imagine que um senhor incumbiu ao seu escravo a tarefa de entregar uma cesta com trinta figos a um terceiro. No entanto, no decorrer do trajeto, teria havido a substituição da cesta, dos figos e do remetente, em razão de acontecimentos posteriores à escritura do texto e totalmente imprevistos ao autor:

Basta imaginar que alguém tenha realmente mandado um escravo com um cesto, mas que, ao longo do caminho, o escravo original tivesse sido morto e substituído por outro, de outro dono, e que até os trinta figos, como entidades individuais, houvessem sido substituídos por outros figos. Mais: imaginemos que o novo escravo tenha levado o cesto a um destinatário diferente. Podemos

11 ECO, Umberto. *Os limites da interpretação*. Tradução: Pérola de Carvalho. Editora Perspectiva SA, 2016, p. XIV-XV.

igualmente supor que o novo destinatário não soubesse que tinha um amigo que cultivava figos e os presenteava com tamanha liberalidade. Teria ainda podido, o destinatário, decidir sobre o que estaria a carta falando?¹²

Outra hipótese sugerida por Eco é a de que a palavra “figos” tenha sido empregada de maneira metafórica¹³. Assim, Eco pretende demonstrar que o originário significado de um texto se perde a partir da sua emissão¹⁴.

Porém, o autor italiano ainda consegue defender a existência de um sentido literal e primeiro das palavras:

O que eu quero dizer é que, embora separado de seu emissor, de seu discutível referente e de suas circunstâncias de produção, aquela mensagem ainda assim falaria de figos-em-um cesto. [...] Pode significar muitas coisas, mas sentidos há que seria arriscado sugerir. [...] continuo achando que, dentro dos confins de uma língua determinada, existe um sentido literal das formas lexicais, que é o que vem arrolado em primeiro lugar no dicionário, ou então aquele que todo cidadão comum elegeria em primeiro lugar quando lhe fosse perguntado o que significa determinada palavra¹⁵

Eco conclui que, ao mencionar a palavra “figos” a primeira ideia construída mentalmente pelo receptor seria a do fruto¹⁶. Somente em um segundo momento, seria possível conceber a ideia da metáfora, não sendo provável a inversão dessa ordem¹⁷.

12 Ibid., p. XIV-XV.

13 Ibid., p. XV.

14 Ibid., p. XIV-XV.

15 ECO, Umberto. *Os limites da interpretação*. Tradução: Pérola de Carvalho. Editora Perspectiva SA, 2016, p. XVII.

16 Ibid., p. XVII.

17 Ibid., p. XVII.

Segundo Eco, o sentido literal funcionaria como um ponto de partida para as demais interpretações possíveis¹⁸. Dessa forma, há uma primeira interpretação inevitável de um texto, que é a interpretação literal¹⁹. Somente depois dessa interpretação primeira, é que se poderia conjecturar outros sentidos²⁰.

Assim, ante a infinitude de interpretações possíveis de um texto e da percepção da ausência de um sentido absoluto e definitivo, é que Eco buscará traçar os limites para a interpretação²¹. Para tanto, Eco²² destaca três tipos de intenções:

- (1) Do autor (“*intentio auctoris*”);
- (2) Do leitor (“*intentio lectoris*”);
- (3) Do texto (“*intentio operis*”).

Essa tripartição é um ponto de partida essencial para a compreensão acerca das balizas da interpretação textual.

A partir dessa divisão, a presente investigação se propõe a analisar os limites da interpretação da Constituição de 1988 e a relação destes com as perspectivas do futuro do trabalho no Brasil.

18 Ibid., p. XVII.

19 Ibid., p. XVII.

20 Ibid., p. XVII.

21 Ibid., 2016, p. 9.

22 Ibid., p. 6.

3. A INTERPRETAÇÃO COMO PESQUISA DA INTENÇÃO DO AUTOR:

Conforme leciona Umberto Eco, interpretação como pesquisa da intenção corresponde à busca, no texto, daquilo “*que o autor quis dizer*”²³. Uma das possíveis vertentes da interpretação como pesquisa da intenção do autor foi apelidada por Santos & Oliveira como “*biografismo*”²⁴. Conforme explicam os autores²⁵, o biografismo corresponde à noção de que, para se compreender uma determinada obra literária, dever-se-ia recorrer ao conhecimento sobre a vida do autor.

Quando fazemos um trabalho de análise literária, porque costumamos achar importante acrescentar, de maneira destacada, uma lista com os principais fatos e datas da biografia do autor? Tal costume apóia-se na noção de que a obra não pode ser estudada autonomamente: pensamos que é imprescindível, para falar de um texto, falar, em primeiro lugar de quem o produziu. Essa noção, que poderíamos chamar de *biografismo*, é uma herança muito forte de um modo de abordagem dos textos literários predominante até o final do século XIX.²⁶

Portanto, conforme explicam os autores brasileiros²⁷, compreender um texto em sua essência, isto é, compreender a “*verdade*” ou as “*causas*” do texto, corresponderia à apreensão de algo exterior a ele (as experiências do autor):

23 ECO, Umberto. *Os limites da interpretação*. Tradução: Pérola de Carvalho. Editora Perspectiva SA, 2016, p.7.

24 SANTOS, Luis Alberto Brandão & OLIVEIRA, Silvana Pessoa de. Autor, texto, leitor. In: SANTOS, Luis Alberto Brandão & OLIVEIRA, Silvana Pessoa de. *Sujeito, tempo e espaço ficcionais: introdução à Teoria da Literatura*. São Paulo: Martins Fontes, 2001, p. 10-11.

25 Ibid., p. 10-11.

26 Ibid., p. 10.

27 Ibid., p. 10-11.

Acreditava-se que o papel de quem analisa uma obra deveria ser o de *explicá-la*, de dar uma solução para os enigmas formulados, esclarecendo os pontos obscuros. Tratava-se, portanto, de estabelecer a *verdade* da obra. Para isso, buscavam-se as *causas* de cada texto, descobertas através do estudo dos dados biográficos do autor. Seria possível, segundo essa perspectiva, preencher as indagações do texto com as respostas proporcionadas pela vida de quem o criou.²⁸

Desse modo, prosseguem Santos & Oliveira²⁹, o autor ocupa uma posição central para o biografismo, pois a investigação acerca da vida dele será necessária para o deslinde dos significados da obra.

O sentido verdadeiro decorreria, então, da vida do autor e do que ele quis dizer a partir de suas experiências, sendo os momentos marcantes vividos ou observados pelo autor em sua trajetória as pistas ou chaves-interpretativas que socorrem o crítico literário em seu agir³⁰.

O biografismo pressupõe a ideia de que a arte imita a vida, de que todo texto reproduz a biografia de seu criador. Essa concepção é bastante difundida. É muito comum, quando lemos um texto que nos desafia, imediatamente fazermos perguntas do tipo: “O que o escritor quis dizer?”, “Qual foi a intenção do poeta?”. São perguntas que revelam que atribuímos, a uma instância autoral, a responsabilidade de definir a forma de recepção do texto.³¹

Sendo assim, os autores apontam que a corrente do biografismo atribui um papel passivo ao receptor, de mero decodificador textual³². No momento da recepção, se houvesse algum tipo de criação por parte do

28 Ibid., p. 10-11.

29 Ibid., p. 10-13.

30 Ibid., p. 13.

31 SANTOS, Luis Alberto Brandão & OLIVEIRA, Silvana Pessoa de. Autor, texto, leitor. In: SANTOS, Luis Alberto Brandão & OLIVEIRA, Silvana Pessoa de. Sujeito, tempo e espaço ficcionais: introdução à Teoria da Literatura. São Paulo: Martins Fontes, 2001, p. 11.

32 SANTOS, Luis Alberto Brandão & OLIVEIRA, Silvana Pessoa de. Autor, texto, leitor. In: SANTOS, Luis Alberto Brandão & OLIVEIRA, Silvana Pessoa de. Sujeito,

leitor, estar-se-ia ultrapassando aquilo que o autor desejou ao produzir o texto³³. Dessa forma, o biografismo é uma abordagem extrínseca do texto, visto que não são os elementos imanentes ao texto que o definem³⁴.

Transferindo essa teoria para a interpretação constitucional, seria necessário indagar quem seria o autor da Constituição de 1988. Nesse ponto, há, pelo menos, duas respostas possíveis.

Uma primeira resposta plausível é revelada pelo preâmbulo da Constituição³⁵, isto é, os autores da Constituição seriam os representantes do povo brasileiro que compuseram a Assembleia Nacional Constituinte de 1987 à 1988. Dever-se-ia, portanto, questionar, por meio de suas trajetórias de vida, o que eles queriam dizer com as disposições constitucionais e quais foram as suas intenções ao escrever o texto daquela forma.

Nesse caso, interpretar a Constituição deveria partir das biografias dos quinhentos e cinquenta e nove parlamentares que compuseram a referida assembleia e de outras eventuais pessoas que efetivamente escreveram o texto constitucional, por meio de sugestões a esses parlamentares.

Investigar a vida de quinhentos e cinquenta e nove congressistas seria penoso e não se sabe se seria possível identificar com clareza e em definitivo quais fatos realmente influenciaram na elaboração da Constituição e quais fatos são meramente acidentais.

É certo que alguns dos congressistas representavam determinados interesses, mas, ainda assim, não se trata de uma pista que põe fim às perguntas quanto a um julgamento de uma questão constitucional.

Ainda nessa hipótese, tendo em vista que a Constituição já foi emendada mais de cem vezes, também seria necessário investigar a vida dos congressistas que aprovaram as emendas, o que incorreria no mesmo problema.

tempo e espaço ficcionais: introdução à Teoria da Literatura. São Paulo: Martins Fontes, 2001, p. 13.

33 Ibid., p. 13.

34 Ibid., p. 13.

35 BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 10 jul. 2022.

Poder-se-ia, por exemplo, verificar o site do Senado Federal, da Câmara dos Deputados ou do Congresso Nacional, com o objetivo de verificar a intenção do legislador contida nos documentos referentes à tramitação da proposta de emenda constitucional (*mens legislatoris*), mas as verdadeiras intenções nem sempre são as que foram efetivamente escritas nesses documentos.

Uma segunda resposta é oferecida pelo parágrafo único do artigo primeiro da Constituição de 1988³⁶. Nesse segundo sentido, interpretar a Constituição dependerá da compreensão do percurso histórico do povo (brasileiro) até o momento da escritura do texto.

Porém, ainda se trata de uma proposta insuficiente. Isso porque, exemplificativamente, o Supremo Tribunal Federal reconheceu que a interpretação das normas constitucionais pode se modificar no decorrer do tempo sem a respectiva alteração do texto, fenômeno conhecido como mutação constitucional³⁷.

Caso a interpretação da Constituição dependesse somente da intenção do titular do poder constituinte originário em um dado momento histórico, seria difícil defender uma nova interpretação do texto constitucional sem a correspondente alteração do texto.

Poder-se-ia argumentar que, como houve alteração na sociedade, ocorreu alteração no texto, mas então estaríamos preocupados com a recepção do texto em momento posterior.

Como afirma Umberto Eco³⁸, é uma ilusão acreditar que é possível “*interpretar um texto segundo um sentido autorizado fixo, original e*

36 BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 10 jul. 2022.

37 MEYER, Emílio Peluso Neder. *Decisão e jurisdição constitucional: crítica às sentenças intermediárias, técnicas e efeitos do controle de constitucionalidade em perspectiva comparada*. Editora Lumen Juris, 2017.

38 ECO, Umberto. *Os limites da interpretação*. Tradução: Pérola de Carvalho. Editora Perspectiva SA, 2016, p. I-XXII.

definitivo”. Porém, conforme destaca, isso não implica que o processo de interpretação é ilimitado³⁹.

Conforme demonstrado, embora possa se reconhecer que a história dos congressistas da Constituinte e do povo brasileiro tenha um papel importante para a interpretação do texto constitucional, a interpretação como pesquisa da intenção do autor não é capaz de solucionar sozinho todos os problemas de hermenêutica constitucional.

4. A INTERPRETAÇÃO COMO DETERMINAÇÃO DA INTENÇÃO DO LEITOR (INTENTIO LECTORIS)

Conforme explica Umberto Eco, a interpretação como determinação da intenção do leitor consiste em “*buscar no texto aquilo que o destinatário aí encontra relativamente a seus próprios sistemas de significação e/ou relativamente a seus próprios desejos, pulsões, arbítrios*”⁴⁰.

Neste ponto, é necessário destacar a perspectiva de Roland Barthes. Barthes criticou a centralidade atribuída ao autor para determinar a significação da obra, repudiando a ideia de leitor como mero decodificador de uma “verdade” do texto⁴¹. Assim, propôs que o leitor desempenha uma função criativa e central na composição dos vários significados de um texto⁴².

A descoberta da importância do leitor para os estudos literários implica o abandono da ideia de verdade única do texto. Um texto tem verdades múltiplas, depende da maneira como é lido. O papel do crítico não é mais o de detetive. O crítico é um leitor que, como qualquer outro, participa da elaboração do sentido da obra. É assim, também um *criador*. Sua contribuição não é a de

39 Ibid, p. I-XXII.

40 ECO, Umberto. *Os limites da interpretação*. Tradução: Pérola de Carvalho. Editora Perspectiva SA, 2016, p. 7.

41 BARTHES, Roland. A morte do Autor. In: : O Rumor da Língua. São Paulo: Martins Fontes, 2004, p. 57.

42 Ibid., p. 57.

determinar a leitura correta, mas a de expandir as possibilidades de leitura. Como um leitor especializado e mais atento, caberia ao crítico ressaltar certas relações, certos detalhes que podem passar despercebidos para o leitor desatento, sugerindo modos de leitura mais complexos e sofisticados.⁴³

Aliás, Barthes prefere utilizar a palavra *scriptor* à palavra “autor”, pois a segunda remeteria à existência de uma autoridade que produziu a obra⁴⁴.

Dessa forma, para essa perspectiva, existiriam várias maneiras de ler um texto e isso geraria diversas interpretações⁴⁵, o que é constatado pelo fato de que, ao comparar diferentes épocas e locais, uma obra ser lida de forma diferente⁴⁶. Exemplificativamente, pode-se pensar na peça Édipo Rei de Sófocles, que passou a ser frequentemente concebida a partir da interpretação freudiana.

Em um texto, não há significação prévia. Isso corresponde a dizer que uma obra pode ser lida de diferentes maneiras, não há uma única forma de interagir com os textos. Uma prova disso é que uma obra é recebida de modos distintos em contextos diversos de recepção.⁴⁷

Embora a intertextualidade seja constitutiva da literatura em qualquer tempo, nem sempre ela foi reconhecida pelos estudiosos e pelas pessoas que pensam na literatura.

Mikhail Bakhtin pode ser considerado o pioneiro no seu estudo, ainda que não tenha empregado precisamente esse termo, visto que recorria aos conceitos de “dialogia” e “polifonia”⁴⁸.

43 Ibid., p. 11.

44 LOPES, Marcos Carvalho. *Isso não é uma mula: o debate entre Umberto Eco e Richard Rorty nas Tanners Lectures*. Revista *Redescrições-Revista on line do GT de Pragmatismo*. Ano, v. 3, n. 4, 2012.

45 Ibid., p. 10-17.

46 Ibid., p. 14-15.

47 Ibid., p. 11.

48 BAKHTIN, Mikhail. *Os gêneros do discurso*. Tradução: Paulo Bezerra. São Paulo: Editora 34, 2016.

Bakhtin criou a concepção sociológica-interacional do funcionamento da linguagem, rejeitando concepções meramente subjetivas ou objetivas do processo linguístico, para entendê-lo como um fenômeno de interação que deve ser compreendido no discurso e nas interações sociais de modo concreto⁴⁹.

Assim, passando-se à análise dos conceitos propostos por Bakhtin, a dialogia se refere ao fato de que todo enunciado produzido pelos seres humanos faz parte de um grande diálogo⁵⁰. Dessa forma, nenhum texto é puro, mas sim dialógico, pois todo texto é atravessado pelo discurso do outro. Por sua vez, o texto polifônico é caracterizado por ser mais aberto à interpretação do leitor, em razão de ser permeado por várias vozes e não conter uma única voz que controla o sentido⁵¹.

Aliás, o conceito de intertextualidade foi formulado por Júlia Kristeva a partir das discussões propostas por Bakhtin⁵². Para Kristeva, todo texto é um “*mosaico de citações*” por ser construído a partir de outros textos (“*intertextualidade*”)⁵³.

Conclui-se, nesse viés, que nenhuma produção humana (texto) é completamente original, tendo em vista que essas produções são constituídas a partir da retomada de outras⁵⁴. Conforme expõe Antônio Álvares da Silva: [...] *nenhum texto é em si mesmo um mundo fechado. Toda linguagem é uma associação de palavras para um contexto maior. Nenhum significado é isolado*⁵⁵.

49 Ibid.

50 Ibid.

51 Ibid.

52 KRISTEVA, J. *Introdução à semanálise*. Tradução de Lúcia Helena França Ferraz. 2 ed. São Paulo: Perspectiva, 2005

53 Ibid.

54 Ibid.

55 SILVA, Antônio Álvares da. *Estudos modernos de direito do trabalho: teoria e prática*. Belo Horizonte: RTM, 2021, p. 20.

Conforme proposto pelas autoras Paulino, Walty e Cury⁵⁶, a cultura pode ser compreendida como uma grande “*rede intertextual*”. Portanto, os textos dependem, para fazer sentido, das relações que mantêm com outros textos. Assim, os sentidos e as funções de um texto não estão dados completamente no próprio texto, mas são móveis e dependentes da recepção, isto é, da forma que o leitor irá colocar esse texto em relação a outros textos.

É preciso lembrar que, quando falamos de leitura, estamos nos referindo a uma ação que é, também, coletiva. Todos nós estamos inseridos em uma cultura. Por maiores que sejam as particularidades de cada indivíduo, compartilhamos formas de atribuir sentido ao mundo e aos textos que nos cercam. Há, portanto, um *horizonte de leitura*, que pode ser mais ou menos heterogêneo, mas que é, de certo modo, comum a cada época, a cada grupo social.⁵⁷

Além disso, exemplificativamente, pode-se citar como algumas modalidades de relação intertextual, que, por isso mesmo, geram deslocamento de sentido do texto: a epígrafe (citação que vem no início do texto e se projeta por todo ele), a citação (referência a um fragmento de outro texto), referência e alusão (menção a um outro texto), a paráfrase (reprodução do mesmo sentido com outras palavras), a paródia (retomada de um texto de uma forma crítica e de oposição), o pastiche (retomada da forma de um texto sem a intenção crítica da paródia) e a tradução (modificação de um texto de uma língua para outra)⁵⁸.

Aliás, à medida que os leitores mantêm contato com os textos literários, ocorre a assimilação de determinados modelos de como esses tex-

56 PAULINO, Graça, WALTY, Ivete, CURY, Maria Zilda. A cultura como jogo intertextual. In: PAULINO, Graça, WALTY, Ivete, CURY, Maria Zilda. *Intertextualidades: teoria e prática*. Belo Horizonte: Editora Lê, 1995. p. 12-19.

57 SANTOS, Luis Alberto Brandão & OLIVEIRA, Silvana Pessoa de. Autor, texto, leitor. In: SANTOS, Luis Alberto Brandão & OLIVEIRA, Silvana Pessoa de. *Sujeito, tempo e espaço ficcionais: introdução à Teoria da Literatura*. São Paulo: Martins Fontes, 2001. p. 15.

58 Ibid., p. 20-46.

tos são constituídos (gêneros), pois, a cada leitura, os leitores relacionam o texto que está diante deles com o seu respectivo horizonte de expectativas, isto é, com a sua bagagem cultural⁵⁹. Assim, a leitura pode ser considerada uma operação intertextual, pois, durante esse procedimento, o leitor coloca o texto que está sendo lido em relação ao seu horizonte de expectativas⁶⁰.

A partir disso, esses esquemas de gênero acabam se tornando um conjunto de regras que orientam as expectativas do leitor e o informam sobre a maneira como ele deve ler o texto, conforme expõe Compagnon⁶¹.

Também nesse sentido, Ítalo Calvino⁶² defende que as pessoas persistem lendo os livros “clássicos”, em razão mesmo da leitura funcionar como uma operação intertextual em que as diversas leituras realizadas por diversos leitores permitem novas conexões.

Com relação à Constituição de 1988, pode-se pensar na relação intertextual entre o texto da constituição e os textos da doutrina, da jurisprudência e de tratados internacionais de direitos humanos. Assim, percebe-se que outros textos conformam as novas interpretações da Constituição. Em outras palavras: novas interpretações da Constituição são proporcionadas a partir da correlação que os leitores estabelecem entre a Magna Carta e outros textos.

Contudo, isso não quer dizer que o leitor pode extrapolar os limites do texto:

[...] a valorização excessiva do leitor gera o risco de se pensar a obra como uma mera projeção da subjetividade de quem lê. O leitor poderia enxergar, no texto, aquilo que bem entendesse. Seu

59 KRISTEVA, J. *Introdução à semanálise*. Tradução de Lúcia Helena França Ferraz. 2 ed. São Paulo: Perspectiva, 2005.

60 KRISTEVA, J. *Introdução à semanálise*. Tradução de Lúcia Helena França Ferraz. 2 ed. São Paulo: Perspectiva, 2005.

61 COMPAGNON, Antoine. O gênero como modelo de leitura. In: COMPAGNON, Antoine. *O demônio da teoria: literatura e senso comum*. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2003. p. 157-158.

62 CALVINO, Italo. Por que ler os clássicos? In: CALVINO, Italo. *Por que ler os clássicos?* São Paulo: Cia das Letras, 1993. p. 9-16.

papel seria o de um *doador* de sentidos. O texto seria uma página em branco, e caberia ao leitor atribuir a significação que lhe aprouvesse. As obras funcionariam como telas sobre as quais o desejo do leitor projetaria livremente suas próprias imagens. Tal raciocínio não leva em conta que os textos atuam como estímulos à capacidade associativa do leitor - estímulos que variam de obra. Cada texto exige do leitor um certo posicionamento. Todo texto *ativa* o seu leitor.⁶³

Assim, obedecer aos limites interpretativos da Constituição é dever do intérprete constitucional.

5. A INTERPRETAÇÃO COMO PESQUISA DA INTENÇÃO DO TEXTO (INTENTIO OPERIS)

A interpretação como pesquisa da intenção do texto consiste em “*buscar no texto aquilo que ele diz relativamente à sua própria coerência textual e à situação dos sistemas de significação em que se respalda*” (ECO, 2015).

Cabe citar, neste ponto, a perspectiva dos formalistas russos. Esses autores defendem um conceito formal de literatura como uma escrita que utiliza a linguagem de uma forma peculiar⁶⁴. Assim, buscavam averiguar as especificidades de um texto naquilo que é possível inferir do texto efetivamente e não daquilo que foi pretendido pelo autor⁶⁵.

O biografismo passou a sofrer duras críticas a partir das primeiras décadas do século XX, com as correntes *formalistas* de análise, que, como o nome indica, se preocupavam mais com a forma dos textos, seus aspectos internos, do que com os dados exteriores a eles. Passa-se a pensar que o que interessa não é a intenção do

63 SANTOS, Luis Alberto Brandão & OLIVEIRA, Silvana Pessoa de. Autor, texto, leitor. In: SANTOS, Luis Alberto Brandão & OLIVEIRA, Silvana Pessoa de. Sujeito, tempo e espaço ficcionais: introdução à Teoria da Literatura. São Paulo: Martins Fontes, 2001. p. 15.

64 Ibid., p. 10-17.

65 Ibid., p. 10-17.

autor, mas como essa intenção realmente ganha forma no espaço textual, o modo pelo qual se concretiza em palavras. Não importa o que o autor quis dizer, mas o que efetivamente o seu texto *diz*. Passa-se a acreditar na autonomia do texto. Analisá-lo corresponde a investigar aquilo que ele traz em si mesmo, suas características imanentes.⁶⁶

O formalismo russo se refere a uma abordagem da interpretação textual intrínseca e imanente, pois se defendia que a verdade do texto estaria contida em elementos intrínsecos ao texto, como na descrição dos personagens e nas sutilezas da linguagem empregada⁶⁷. Assim, a intenção do autor é posta de lado para atribuir relevância àquilo que o texto efetivamente permite concluir. Dessa forma, defendia-se que o texto poderia “*veicular outros sentidos, não previstos ou até mesmo não desejados pelo autor*”⁶⁸.

Exemplificativamente, pode-se citar Roman Jakobson⁶⁹ e sua classificação dos elementos e das funções da linguagem. Os elementos seriam o emissor, o receptor, a mensagem, o canal de comunicação, o código e o referente. Por sua vez, as funções, elementos, seriam, respectivamente a função emotiva (ligada ao emissor e à subjetividade), a função conativa ou apelativa (ligada à persuasão do receptor), a função poética (ligada à consideração sobre a forma pela qual a mensagem está sendo transmitida), a função fática (que testa o canal de comunicação), a função metalinguística (o código se referindo ao próprio código) e a função referencial (marcada pela impessoalidade).

66 SANTOS, Luis Alberto Brandão & OLIVEIRA, Silvana Pessôa de. Autor, texto, leitor. In: SANTOS, Luis Alberto Brandão & OLIVEIRA, Silvana Pessôa de. Sujeito, tempo e espaço ficcionais: introdução à Teoria da Literatura. São Paulo: Martins Fontes, 2001. p. 11.

67 Ibid., p. 10-17.

68 SANTOS, Luis Alberto Brandão & OLIVEIRA, Silvana Pessôa de. Autor, texto, leitor. In: SANTOS, Luis Alberto Brandão & OLIVEIRA, Silvana Pessôa de. Sujeito, tempo e espaço ficcionais: introdução à Teoria da Literatura. São Paulo: Martins Fontes, 2001, p. 10-17.

69 JAKOBSON, Roman. *Linguística e comunicação*. Editora Cultrix, 2008.

Assim, segundo Roman Jakobson⁷⁰, o texto literário é aquele em que a função poética predomina sobre as demais, isto é, o texto literário é aquele em que há um predomínio da consideração sobre a forma pela qual a mensagem está sendo transmitida.

Conforme destacam Santos & Oliveira⁷¹, o pensamento mais aceito atualmente considera que o significado do texto não se limita ao que o autor quis dizer, até mesmo tendo em vista que nunca se saberá exatamente qual foi a sua intenção. Portanto, o sentido é entendido como uma espécie de construção em que estão presentes de maneira importante três aspectos: o autor (concepção), o texto (realização) e o leitor (configuração).

Nesse sentido, o autor escreve com uma certa intencionalidade, mas nem sempre o texto efetivamente diz o que o autor quis dizer, ao passo que o leitor irá ler e interpretar esse texto, com um certo grau de liberdade, estando limitado ao que está escrito e à necessidade de manter coerência com o que o texto diz.

Assim, a interpretação da Constituição é limitada pela “*coerência interna*”⁷² do próprio texto constitucional. Desse modo, o desmantelamento do sistema protetivo trabalhista só é possível por meio de expedientes atécnicos, como emendas constitucionais inconstitucionais e “interpretações”, ou melhor, “*usos*”⁷³ não autorizados pelo próprio texto da Constituição. Um “uso” compreende “*a maneira livre, aberrante, desiderativa e maliciosa de se ler uma obra*”⁷⁴ ou “*Quando uma leitura não*

70 JAKOBSON, Roman. *Linguística e comunicação*. Editora Cultrix, 2008.

71 SANTOS, Luis Alberto Brandão & OLIVEIRA, Silvana Pessoa de. Autor, texto, leitor. In: SANTOS, Luis Alberto Brandão & OLIVEIRA, Silvana Pessoa de. *Sujeito, tempo e espaço ficcionais: introdução à Teoria da Literatura*. São Paulo: Martins Fontes, 2001. p. 10-17.

72 ECO, Umberto. *Os limites da interpretação*. Tradução: Pérola de Carvalho. Editora Perspectiva SA, 2016, p. 291.

73 *Ibid.*, p. 14-15.

74 SANTOS, Gerson Tenório dos. *O leitor-modelo de Umberto Eco e o debate sobre os limites da interpretação*. Kalíope, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 94-111, 2007.

*leva em conta a enciclopédia cultural que uma língua produziu e a própria história das interpretações anteriores*⁷⁵

O futuro do trabalho depende, pois, da defesa da coerência interna da Constituição, visto que, conforme explica Umberto Eco, “*Os limites da interpretação coincidem com os direitos do texto (o que não quer dizer que coincidam com os direitos do seu autor)*”⁷⁶.

Veja-se, por exemplo, como é comum que se tenha uma interpretação restritiva à palavra “trabalho” na Constituição, associando-a com o verbete “emprego”. Realizando-se uma operação intertextual do texto da Constituição com as inúmeras interpretações precedentes da doutrina, sabe-se que a relação de emprego é apenas uma espécie do gênero relação de trabalho. Contudo, esse importante aspecto da interpretação constitucional trabalhista foi deixado de lado com o fito de limitar os direitos sociais e a competência da Justiça especializada para o julgamento de demandas trabalhistas.

Segundo Eco, “*um texto deve ser tomado como parâmetro de suas interpretações (embora cada nova interpretação enriqueça nossa compreensão daquele texto, ou seja, embora cada texto seja sempre a soma de sua manifestação linear mais as interpretações que dela foram dadas)*”⁷⁷.

A retirada de demandas da competência da jurisdição trabalhista é ainda mais preocupante quando se considera que a Justiça do Trabalho é mais célere do que as demais. Conforme expõe Antônio Álvares da Silva:

O processo do trabalho, em seu nascimento, foi simples e informal. Nasceu para cumprir o papel de possibilitar a execução do crédito alimentar.

Quem ler o Decreto 22.132, de novembro de 1932, ficará surpreso com a simplicidade e objetividade de seus termos.

75 LOPES, Marcos Carvalho. *Isso não é uma mula: o debate entre Umberto Eco e Richard Rorty nas Tanners Lectures*. Revista Redescições–Revista on line do GT de Pragmatismo Ano, v. 3, n. 4, 2012.

76 ECO, Umberto. *Os limites da interpretação*. Tradução: Pérola de Carvalho. Editora Perspectiva SA, 2016, p. 291., p. XXII.

77 *Ibid.*, p. 16.

Altamente progressista, conciliou o descomplicado com o desenvolvimento, atentando para as especificidades da questão trabalhista, que não pode ficar rolando infinitamente pelas prateleiras de várias instâncias, nem pode ser regida pelo processo civil comum.⁷⁸

Entende-se, ainda, que as emendas constitucionais inconstitucionais são provas manifestas da “*força normativa*”⁷⁹ da Constituição, pois a própria necessidade da alteração constitucional para a concretização do projeto neoliberal refuta a ideia de que a Constituição seria uma “*mera folha de papel*”⁸⁰. Assim, as emendas precisam ser submetidas a um juízo de legitimação constitucional, sendo possível falar, a partir da ideia de coerência textual da Constituição, em emendas constitucionais inconstitucionais.

Constata-se que a Constituição brasileira de 1988 já foi emendada mais de cem vezes e que há um amplo debate sobre o alcance da competência da Justiça do Trabalho e da extensão dos direitos trabalhistas constitucionais, bem como sobre os limites de alteração destes direitos. As respostas para essas questões só podem ser extraídas por meio de uma hermenêutica que respeite a coerência interna do texto constitucional.

Destaca-se, contudo, que

Defender um princípio da interpretância, e sua dependência da *intentio operis*, não significa, por certo, excluir a colaboração do destinatário. O fato mesmo de que se tenha colocado a construção do objeto textual sobre o signo da conjectura por parte do intérprete mostra como intenção da obra e intenção do leitor estão estreitamente ligadas. Defender a interpretação do texto contra o uso dele não significa que textos não possam ser usados. Mas o livre uso deles nada tem a ver com sua interpretação, visto que

78 SILVA, Antônio Álvares da. *Estudos modernos de direito do trabalho: teoria e prática*. Belo Horizonte: RTM, 2021, p. 37.

79 HESSE, Konrad. *A força normativa da Constituição*. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1991, 34 p.

80 LASSALLE, Ferdinand. *O que é uma Constituição?* Tradução de Inês Vieira Espalda. Lisboa: Escolar, 2013, 235 p.

interpretação e uso sempre pressupõem uma referência ao texto fonte, quando mais não seja, como pretexto⁸¹.

Por fim, defende-se a existência de um “*projeto constitucional de sociedade*”⁸² que, obrigatoriamente, deve ser observado pelo Estado brasileiro. Nesse sentido, entende-se que a Constituição determina condutas e metas que servem de norte a todo o agir da esfera pública, bem como da esfera privada. Ora, as disposições constitucionais possuem uma coerência interna e, se não se verificam na realidade, é preciso que o agir estatal se oriente no sentido de concretizar aquilo que está escrito.

Assim, com relação aos três tipos de intenções, pode-se chegar à seguinte conclusão:

Autor, texto, leitor. O pensamento mais difundido atualmente é que nenhuma dessas três esferas é autônoma. Não é possível conceber um texto que não esteja vinculado a um certo contexto de produção e também a um contexto de recepção. Todo texto pressupõe um gesto de escrita e o de leitura. O sentido não está em um único lugar - não está na intenção autoral, nos dados imanentes da linguagem, nem no olhar puramente subjetivo do leitor. Os sentidos estão sempre em circulação, em trânsito pelos três espaços. A significação é um *processo*, no qual entram em constante diálogo gestos de concepção, realização e reconfiguração.⁸³

Desse modo, parece evidente a importância dos estudos da hermenêutica jurídica e das contribuições da Linguística e dos Estudos Li-

81 ECO, Umberto. *Os limites da interpretação*. Tradução: Pérola de Carvalho. Editora Perspectiva SA, 2016, p. 291., p. 18.

82 VASCONCELOS, Antônio Gomes (De); FRANCO, Marcelo Veiga. Contribuição para a construção de uma teoria da jurisdição compatível com o Estado Democrático de Direito. *Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD)*, 2016.

83 SANTOS, Luis Alberto Brandão & OLIVEIRA, Silvana Pessoa de. Autor, texto, leitor. In: SANTOS, Luis Alberto Brandão & OLIVEIRA, Silvana Pessoa de. *Sujeito, tempo e espaço ficcionais: introdução à Teoria da Literatura*. São Paulo: Martins Fontes, 2001. p. 17.

terários para o Direito. Um futuro promissor do Direito do Trabalho depende de um ensino jurídico que se preocupe com essas questões de hermenêutica constitucional.

6. CONCLUSÃO

Espera-se ter demonstrado que é interessante transpor as ideias de intenção do autor, de intenção do receptor e de intenção do texto para a análise da hermenêutica constitucional, sendo possível falar em projeto constitucional de sociedade. Assim, o estudo da Hermenêutica Jurídica, a partir de autores que se preocuparam com a Linguística e os Estudos Literários, pode contribuir de forma incisiva para a concretização das disposições constitucionais.

Não é mais admissível que o jurista desconheça as contribuições da Linguística e dos Estudos Literários para a Ciência Jurídica. O Brasil perde importantes oportunidades pelo desconhecimento das teorias sobre a interpretação pelos estudantes de Direito. Portanto, o ensino jurídico deve ser repensado por esse viés.

Embora seja possível reconhecer que a história da Constituinte e do povo brasileiro são importantes para a interpretação constitucional, a busca da intenção do autor não é suficiente para a compreensão do texto constitucional.

Espera-se ter demonstrado que a leitura da Constituição é uma operação intertextual. O intérprete coloca a Constituição em relação a outros textos, devendo-se considerar a doutrina, a jurisprudência e os tratados internacionais de Direitos Humanos. Portanto, a Constituição, como todos os outros textos, não possui uma interpretação imutável. Isso, não quer dizer que o intérprete pode impor a suas concepções ao texto constitucional, usando-o para quaisquer fins que deseja, pois a coerência interna e a finalidade da norma são importantes para limitar os impulsos do leitor.

Assim, o processo interpretativo envolve tanto o autor, como o leitor, como o texto. Existem interpretações boas e “interpretações” más.

O futuro do Direito do Trabalho está intimamente ligado à hermenêutica constitucional. Mais do que nunca, a defesa da Constituição Cidadã tem se constituído como um ponto-chave para os estudiosos do Direito laboral no Brasil, o que deve ser aprofundado em novos estudos.

Portanto, sem o Direito Constitucional e a Hermenêutica Jurídica, o Direito do Trabalho corre o risco de ser esvaziado do seu conteúdo, que passa necessariamente pela justiça social e por engendrar o caráter civilizatório nas relações entre capital e trabalho.

REFERÊNCIAS

BARTHES, Roland. *A morte do Autor*. In.: O Rumor da Língua. São Paulo: Martins Fontes, 2004.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 10 jul. 2022.

CALVINO, Italo. Por que ler os clássicos? São Paulo: Cia das Letras, 1993. p. 9-16.

COMPAGNON, Antoine. *O gênero como modelo de leitura*. In: COMPAGNON, Antoine. O demônio da teoria: literatura e senso comum. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 2003. p. 157-158.

COSCARELLI, Carla Viana. *Fundamentos da leitura*. Coleção Proleitura, v. 4. Belo Horizonte, Faculdade de Letras da UFMG, 2012, 117 p.

ECO, Umberto. *Os limites da interpretação*. Tradução: Pérola de Carvalho. Editora Perspectiva SA, 2016.

JAKOBSON, Roman. *Linguística e comunicação*. Editora Cultrix, 2008.

HESSE, Konrad. A força normativa da Constituição. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Editor, 1991, 34 p.

LASSALLE, Ferdinand. *O que é uma Constituição?* Tradução de Inês Vieira Espalda. Lisboa: Escolar, 2013, 235 p.

LOPES, Marcos Carvalho. Isso não é uma mula: o debate entre Umberto Eco e Richard Rorty nas Tanners Lectures. *Revista Redescrições*—Revista on line do GT de Pragmatismo Ano, v. 3, n. 4, 2012.

MEYER, Emílio Peluso Neder. *Decisão e jurisdição constitucional: crítica às sentenças intermediárias, técnicas e efeitos do controle de constitucionalidade em perspectiva comparada*. Editora Lumen Juris, 2017.

NOVA, Vera Casa, PAULINO, Graça, WALTY, Ivete. *A questão dos gêneros literários*. In: PAULINO, Graça. WALTY, Ivete (Org.). *Terapia da literatura na escola*. Belo Horizonte: UFMG, 1992. p. 37-53.

PAULINO, Graça, WALTY, Ivete, CURY, Maria Zilda. *A cultura como jogo intertextual*. In: PAULINO, Graça, WALTY, Ivete, CURY, Maria Zilda. *Intertextualidades: teoria e prática*. Belo Horizonte: Editora Lê, 1995. p. 12-19.

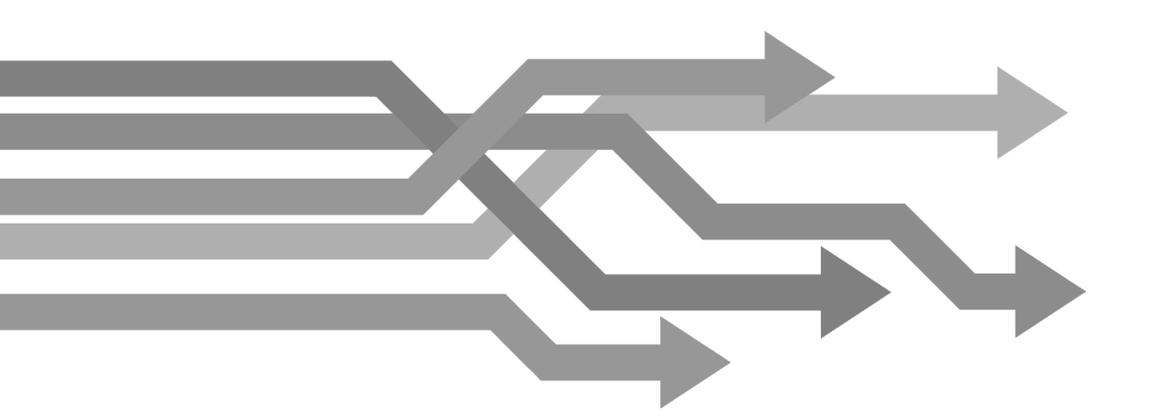
PAULINO, Graça, WALTY, Ivete, CURY, Maria Zilda. *A intertextualidade na produção literária*. In: PAULINO, Graça, WALTY, Ivete, CURY, Maria Zilda. *Intertextualidades: teoria e prática*. Belo Horizonte: Editora Lê, 1995. p. 20-46.

SANTOS, Luis Alberto Brandão & OLIVEIRA, Silvana Pessôa de. *Autor, texto, leitor*. In: SANTOS, Luis Alberto Brandão & OLIVEIRA, Silvana Pessôa de. *Sujeito, tempo e espaço ficcionais: introdução à Teoria da Literatura*. São Paulo: Martins Fontes, 2001. p. 10-17.

SANTOS, Gerson Tenório dos. O leitor-modelo de Umberto Eco e o debate sobre os limites da interpretação. *Kalíope*, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 94-111, 2007.

SILVA, Antônio Álvares da. *Estudos modernos de direito do trabalho: teoria e prática*. Belo Horizonte: RTM, 2021, p. 20.

VASCONCELOS, Antônio Gomes (De); FRANCO, Marcelo Veiga. *Contribuição para a construção de uma teoria da jurisdição compatível com o Estado Democrático de Direito*. *Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD)*, 2016.



A IDEIA DE JUSTIÇA E O FUTURO DO TRABALHO: CONDIÇÕES DE DIGNIDADE DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS, ECONOMIA 4.0 E A PROTEÇÃO DO TRABALHO

Cristiane Carvalho Andrade Araújo¹

RESUMO: O presente artigo pretende sinalizar para as novas formas de trabalhado na Era Digital. Nesse sentido, o objetivo geral desse trabalho é analisar as condições de trabalho das plataformas digitais e o enquadramento dessa modalidade no sistema jurídico brasileiro. De maneira específica, buscou-se caracterizar as plataformas digitais de trabalho e discutir os mecanismos pelos quais essas plataformas se apropriam da mão de obra dos trabalhadores sem, no entanto, garanti-los condições dignas de trabalho. Trata-se de um contexto de perdas de direitos, flexibilidade da legislação trabalhista, alto desemprego, intensificação e sofisticação das formas de exploração do trabalho e a análise da ideia de justiça – e futuro

1 Mestranda em Direito do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG. Orientadora Maria Rosária Barbato. Integrante do Grupo de Estudos Trabalho em Movimento - TREM/UFMG. Pós-Graduada em Direito do Trabalho. Graduada pelo Centro Universitário Newton Paiva. Advogada. Professora. Coordenadora de Proteção de Dados da Escola Superior de Advocacia da OAB/MG (ESA) profa.crisaraujo@gmail.com.

- nesse novo modelo. Embora as plataformas digitais se apresentem como meras parceiras conectoras entre pessoas que fazem negócios entre si, na prática, elas são um modelo empresarial particular, cuja lógica obedece a típica dinâmica das relações de trabalho no capitalismo. Neste artigo, a metodologia utilizada foi a revisão bibliográfica de abordagem qualitativa, e recorreu-se ao método exploratório de pesquisa.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Trabalhadores. Plataformas Digitais de Trabalho. Exploração. Futuro do Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

A evolução nas formas de produção resultou no que conhecemos hoje como quarta fase da revolução industrial ou indústria 4.0, marcada pela utilização em grande escala da inteligência artificial e pelo trabalho através das plataformas digitais, abarcando um conjunto amplo de sistemas tecnológicos.

Os avanços tecnológicos, principalmente relacionados à internet, têm trazido inúmeros benefícios para a sociedade, alcançando os mais diversos setores, entre eles o da política e economia. Inteligência artificial, algoritmos, plataformas digitais e diferentes dispositivos tecnológicos fizeram emergir novas formas de organizações empresariais e novas formas de acesso ao mercado de trabalho.

Contudo, ensejou-se também discussões em torno do vínculo empregatício e das garantias de condições dignas de trabalho dos trabalhadores das plataformas digitais, já que essas novas formas de trabalhar na maior parte das vezes não asseguram quaisquer direitos trabalhistas.

No Brasil, o trabalho informal tem crescido de maneira exponencial e batido recordes, atingindo a marca dos 6,3 milhões de brasileiros, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) do IBGE. Em contrapartida, entre 2014 e 2022, o número de pessoas com carteira assinada caiu em 2,8 milhões. Nesse mesmo período, a população com algum tipo de ocupação também cresceu para 4,1,

sendo justamente a informalidade o carro chefe dessa pequena expansão do mercado de trabalho.

Essa mudança no quadro de empregabilidade dos brasileiros reflete não apenas as crises econômicas ocorridas nos últimos anos, como também as transformações tecnológicas no mercado de trabalho e o conjunto de reformas na organização do trabalho, que impôs maior flexibilidade e perda de direitos.

Há também os trabalhadores que sem muita perspectiva no mercado de trabalho formal, acabam sendo impelidos a buscarem mecanismos alternativos para sua sobrevivência, afinal, as necessidades básicas não esperam.

As plataformas se apresentam atualmente como consolidação de um modelo eficiente de economia digital, ofertando vários tipos de serviço, com maiores facilidades e em tempo cada vez mais ágil. Todavia, essa aparente eficiência se acha assentada na atividade produtiva precária que desloca os riscos e as responsabilidades geradas pelo trabalho para os ombros do trabalhador, sob a ilusão de discursos fajutos que buscam colocá-lo como um empreendedor si mesmo, e não como mais um explorado pelo sistema capitalista.

O Direito do Trabalho é um instituto que não se refere apenas a uma proteção formal ao trabalho, mas tem forte ligação com as lutas sociais e com o protagonismo dos sujeitos coletivos, buscando instituir limites às condições desumanas de trabalho oriundas dos avanços técnicos trazidos pela Revolução Industrial e resultantes das fases de acúmulo do capital, potencializando a dimensão coletiva da resistência.

Partindo dessas considerações, o objetivo geral desse trabalho é analisar as condições de trabalho das plataformas digitais e o enquadramento dessa modalidade no sistema jurídico brasileiro. De maneira específica, buscou-se caracterizar as plataformas digitais de trabalho e discutir os mecanismos pelos quais as plataformas digitais se apropriam da mão de obra dos trabalhadores sem garanti-los condições dignas de trabalho.

Para tanto, adotou-se a metodologia de revisão bibliográfica de abordagem qualitativa, e recorreu-se ao método exploratório. Através do levantamento bibliográfico, buscou-se empreender um diálogo críti-

co com os autores a respeito da regulação dos Direitos trabalhistas nas plataformas digitais.

2. ECONOMIA 4.0 E PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO

As revoluções industriais são decorrentes da integração de novas tecnologias na economia, que ocasionam profundas transformações na sociedade e promovem o desenvolvimento do sistema econômico.

Atualmente, estamos na era da quarta revolução industrial, conhecida também como Economia 4.0. A primeira fase da revolução industrial, no século XVIII, foi marcada pelo uso do carvão, máquinas a vapor e tecnologias siderúrgicas, enquanto a segunda fase, desencadeada durante a segunda metade do século XIX, teria representado um importante avanço tecnológico, baseada na utilização de aço e energia elétrica (LIMA; GOMES, 2020).

Na sequência, a terceira revolução, datada da segunda metade do século XX, esteve atrelada à ampliação dos meios de comunicação digital, com o surgimento dos microcomputadores, da internet e dos aparelhos celulares, além de desenvolvimento das técnicas de digitalização e da robótica (LIMA; GOMES, 2020).

Agora, na quarta fase da revolução industrial, iniciada no século XXI, surgiu a economia 4.0, reunindo o uso de sistemas em um contexto virtual, a internet das coisas, computação nuvem e inteligência artificial, essa última com uma estrutura muito avançada, capaz de identificar local e momento exato para execução da atividade produtiva, assim como outros aspectos ligados a esse processo (GUSMÃO, 2020).

Essa fase de evolução do sistema econômico também aparecendo sendo tratada como economia do compartilhamento, porém, conforme discute Gusmão (2020), esse é um termo que na prática encontra resistência, uma vez que a ideia de cooperação e solidariedade implícita nessa perspectiva não se sustenta na realidade concreta, onde as atividades laborais não deixam de serem voltadas para o acúmulo de capital e lucro

das empresas, mesmo que essas se escondam atrás de plataformas tidas como autônomas.

Uma das características patentes das empresas baseadas na economia 4.0 é que sua organização está fortemente atrelada a uma economia de máxima eficiência. No imaginário social, paira uma imagem de empresa sem fábricas, sem matéria-prima, sem formas tradicionais de produtividade e, até mesmo sem trabalhadores, sendo imperativa uma noção equivocada de “empresa nuvem”, que não condiz com a realidade.

Do ponto de vista conceitual, o formato de plataforma não é algo recente no mundo dos negócios e não se limita apenas ao universo digital. Trata-se de uma forma peculiar de organização empresarial, que embora não seja nova, apresenta na atualidade particularidades, obedecendo também as demandas dos novos tempos. Oliveira, Carelli e Grillo (2020, p. 2613) definem plataforma como sendo “a infraestrutura ou ambiente que possibilita a interação entre dois ou mais grupos”. E explicam:

Exemplo clássico de plataforma é uma feira (em inglês, *marketplace*), ou seja, o espaço, tempo, organização e estrutura sobre a qual os mercadores se apoiam para realizar negócios. O modelo atual mais completo desse formato é o shopping center. O administrador do shopping center aluga as lojas e mantém toda a infraestrutura (limpeza, segurança, energia, propaganda, estacionamento, acesso, organização etc.) para que os comerciantes possam se encontrar com os possíveis clientes para que realizem negócios entre eles (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020, p. 2613).

Essa perspectiva empresarial foi transferida para o ambiente virtual, resultando daí nas plataformas digitais. Os avanços tecnológicos, compreendendo aqui o desenvolvimento de aparelhos e computadores cada vez mais ágeis, de fácil acesso e utilização, possibilitaram que os formatos de *e-commerce*, em que as lojas competiam isoladas em seu próprio site, fossem sendo gradativamente substituídos por grandes espaços, que centralizam essas lojas e são responsáveis por controlar toda a estrutura contratual entre sujeitos consumidores e os setores de uma empresa.

Uma definição sumária de plataformas digitais de trabalho também pode ser encontrada nos autores supracitados, que as classificam como:

[...] modelos de negócio baseados em infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo, sempre considerando como plataforma não a natureza do serviço prestado pela empresa, mas sim o método, exclusivo ou conjugado, para a realização do negócio empresarial (OLIVEIRA, CARELLI; GRILLO, 2020, p. 2622).

Na perspectiva desses autores, as plataformas digitais devem ser entendidas como um novo modelo empresarial e não como um setor específico da economia. Ela consiste em uma possibilidade de execução de atividades cuja produtividade é inteiramente empresarial. Assim, também a ideia de empresa nuvem, sem ligação com uma estrutura física ou bens de serviço, não se sustenta na realidade.

Uma plataforma digital do setor de transporte tem muito mais similitudes e ocupam o mesmo espaço de concorrência com os outros modos empresariais de prestação de serviço de transporte do que com as demais plataformas. Uma plataforma como o Airbnb concorre com os hotéis e não com uma plataforma de entrega de comida pronta e traz problemas regulatórios de habitação e turismo, e não de tecnologia digital (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020, p. 2622).

Oliveira, Carelli e Grillo (2020) também dividem as plataformas digitais de trabalho em puras e mistas/híbridas. Na primeira categoria estariam aquelas plataformas que atuam mais como agências de emprego e não exercem um controle significativo nos processos contratuais entre as partes envolvidas no negócio, enquanto a segunda categoria abarca aquelas plataformas em que há a convivência sistemática entre mercado e hierarquia, como a Uber, por exemplo.

O objetivo das plataformas puras é manter a estrutura que subsidie o contato entre cliente e prestador do serviço ou vendedor do produto. Já em relação às plataformas digitais híbridas atuam na forma

empresarial, para a qual a plataforma está à serviço da prestação final do serviço. Nessas plataformas o negócio não é realizado entre quem presta o serviço e o cliente, mas entre ambos e a empresa. Precificação e condições de trabalho são definidas de cima para a baixo (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020).

As plataformas de trabalho podem ser classificadas ainda conforme os ramos em que atuam, sejam setores de prestação de serviços, esses podem ser de transporte de pessoas, mercadorias e alimentação, prestação de serviço doméstico, serviços virtuais ou intermediação de trabalhadores autônomos (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020).

As plataformas digitais deram início a uma nova forma de trabalho. De acordo com Gusmão (2020), este trabalho pode ser classificado de dois tipos:

[...] a mais conhecida, do trabalho sob demanda ou *on demand*, vinculado a aplicativos, cujas categorias mais comuns são os motoristas no transporte de passageiros ou de carga e os entregadores de alimentos ou de mercadorias; por outro lado, há o denominado *crowdwork*, trabalho contratado junto a uma plataforma com diversos inscritos e executado por tarefas, tais como o controle de conteúdo de sites, a elaboração de projetos de engenharia ou de arquitetura ou atividades relacionadas à educação, como aulas ou traduções (GUSMÃO, 2020, p. 191).

Vale ressaltar que, as plataformas digitais não utilizam da nomenclatura trabalhadores para se referirem aos seus prestadores de serviço. Preferem, por outro lado, chamá-los de empreendedores (GUSMÃO, 2020). Essa escolha é estratégica e ideológica, pois dá a impressão de que aqueles que prestam serviço junto aos clientes são, em verdade, donos do seu próprio negócio, responsáveis por definirem seus horários e até mesmo seus ganhos. Mas, tais discursos não condizem com a realidade.

3. AS PLATAFORMAS DIGITAIS: NOVAS FORMAS DE TRABALHO, VELHAS FORMAS DE EXPLORAÇÃO DO TRABALHADOR

Uma questão que se impõe é sobre a existência ou ausência do vínculo empregatício dos trabalhadores de plataformas digitais de trabalho. As plataformas aduzem que seus trabalhadores são na verdade tomadores e não prestadores de serviço, e que elas atuariam apenas como um meio de intermediação entre o serviço e os clientes. Isso, no entanto, não parece encontrar respaldo na realidade concreta, uma vez que não se trata apenas de utilizar esses espaços para vender serviços (GUSMÃO, 2020).

As inovações nas formas de trabalho ocasionadas pelas tecnologias não têm sido capazes de romper com as tradicionais formas de exploração do trabalho que residem sob a organização econômica-social do sistema capitalista. Do contrário, o que se observa é a intensificação de formas inescrupulosas de trabalho, sem que sejam assegurados os direitos básicos dos trabalhadores de plataformas digitais (JUNIOR; PENTEADO; SOUZA, 2022).

Historicamente, o neoliberalismo é uma doutrina econômica e política assentada no individualismo e na concorrência. Uma das consequências da ofensiva neoliberal na contemporaneidade é a intensificação do estímulo às atividades empresariais em detrimento dos Direitos dos trabalhadores, com redução das garantias de proteção ao trabalho e ampliação das formas de precarização (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020).

A precarização, é entendida por Franco (2021) como um processo intrínseco do modo de produção capitalista. Não se trata, portanto, de um processo de simples ineficiência ou incapacidade de gestão financeira ou governamental, pois em verdade, a precarização do trabalhador é construída estruturalmente pelo próprio sistema. É algo sistematicamente criado pelo mesmo.

É verdade que a experiência da precarização é vivida diferentemente de acordo com o gênero, a raça, a idade, a trajetória pro-

fissional do indivíduo, bem como depende do acesso ou não às políticas sociais, das condições familiares e comunitárias que o rodeiam, dentre outros fatores. Contudo, esse tipo de ressalva, ainda que legítima, pode contribuir para fortalecer ainda mais a ideologia neoliberal que esvazia a precarização do seu caráter estrutural para transformá-la em um modo de ser referido exclusivamente ao indivíduo, o qual assume a inteira responsabilidade de superá-la por meio de esforços e estratégias igualmente individuais. Para não reproduzir essa ideologia, é essencial insistir em uma abordagem da precarização que leve em conta seus aspectos estruturais, sem, com isso, negligenciar as refrações singulares, histórica, geográfica e subjetivamente situadas, que incidem sobre o fenômeno (FRANCO, 2021, p. 3).

O capitalismo produz pobreza, desigualdades e precarização. Assim, na sociedade capitalista, as formas de trabalho tendem a aderir à informalidade, subcontratações ou terceirização, com remunerações baixas e ausência de proteção ao trabalhador. No Brasil, esse processo se tornou bastante patente a partir da década de 1990, conforme explica Franco (2021, p. 3):

[...] o aprofundamento da precarização pela adoção de medidas neoliberais a partir dos anos 1990 empurrou gradativamente o precariado da indústria e do trabalho formal para a esfera dos serviços, onde aderiu à informalidade, à subcontratação ou às formas de terceirização, com remunerações ainda mais baixas, maior desproteção social e trabalhista, e intensa insegurança existencial, potencializada, como vínhamos dizendo, por medidas necropolíticas neoliberais de mercantilização territorial – que implica a gentrificação e processos de deslocamento forçado –, de destruição do sistema de assistência e saúde públicas, de redução ou desmantelamento dos benefícios sociais, previdenciários e laborais. De lá pra cá, a precarização do trabalho apenas se agudizou, principalmente após a reforma trabalhista, ocorrida no governo Michel Temer, e a macabra associação do bolsorismo com os efeitos da pandemia do COVID-19. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), referente ao trimestre encerrado em janeiro de 2021, a população ocupada no Brasil aumentou 2% em relação ao trimestre anterior, dos quais 81% corresponde às ocupações informais.

Nesse contexto de intensificação das formas de exploração do trabalho, os trabalhadores de plataformas se encontram na vanguarda dos processos de precarização neoliberal do trabalho. As plataformas digitais ao mesmo tempo em que integram transformações tecnológicas, desenvolvimento econômico e formas inovadoras de relações sociais, não deixa de reproduzir formas arcaicas e perversas de exploração dos trabalhadores (FRANCO, 2021).

Isso porque os avanços trazidos pelos dispositivos tecnológicos estão muito mais voltados a atender aos interesses das classes que tradicionalmente estiveram no poder e dominaram a lógica do sistema, do que necessariamente para atender as demandas sociais de melhorias nas condições de vida da população social e economicamente desprivilegiada.

Ressalta-se ainda todo jogo discursivo que há por trás desse processo, pois para legitimar a exploração do trabalho e torna-la aceitável, os grandes representantes do capital se valem de novas nomenclaturas. Trabalhador se tornou empreendedor, a economia passou a ser supostamente “compartilhada”, as formas de trabalho aparentemente desierarquizadas, preconizando sempre uma relação organizacional mais flexível e aberta, quando na prática, se mantém intacta a típica dinâmica das relações de trabalho no capitalismo.

Estas empresas e sua rede tecnológica organizacional – sítio eletrônico, aplicativo para telefone celular, sistema de inteligência artificial e seus algoritmos – se apresentam realmente como organizações inovadoras ou disruptivas somente quando comparadas à organização empresarial fordista típica. Isto porque quando a análise se pauta pela leitura mais macro em termos históricos, percebemos que estes novos arranjos de gestão empresarial são caracterizados por uma recorrente reestruturação produtiva com externalização dos trabalhadores e, conseqüentemente, imposição da precariedade destes. Logo, a indústria 4.0 contém muitas continuidades com a gestão toyotista com seus expedientes de externalização e emprego de alta tecnologia (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020, p. 2615).

Essas ideias, intencionalmente construídas, convergem para discursos igualmente equivocados voltados aos trabalhadores. O discurso que se quer comprar é que diante da crise econômica, o trabalho aparentemente autônomo em plataformas digitais seria uma grande oportunidade de renda, a partir da qual o trabalhador teria a liberdade de trabalhar para si próprio, sem se submeter às formas tradicionais de patronato, além da liberdade de tempo e de espaço, pois ele próprio é quem organizaria toda sua vida profissional (CARMO et al., 2021).

Implícitas nesses discursos, estão as ideias de oportunidade de trabalho, autonomia, liberdade, empreendedorismo, auxílio, falsos privilégios que mascaram as formas tradicionais de empregabilidade e produção. De acordo com Carmo et al. (2021), os discursos sobre empreendedorismo carregam uma ideologia neoliberal, isentando o Estado de garantir as condições dignas de vida para os trabalhadores.

Trata-se de uma categoria de trabalhadores informais, sem garantias de direitos e que, com o discurso da autonomia, faz o indivíduo acreditar que ele é o seu próprio patrão. Assim, a precarização do trabalho é camuflada pelo discurso de empreendedorismo, que coloca o indivíduo para jogar o jogo de interesses do neoliberalismo.

A racionalidade neoliberal é utilizada pelo Estado como uma doutrina útil para a gestão dos conflitos sociais, na medida em que alivia o problema da precarização ao privilegiar o “eu” empreendedor. Assim, o empreendedorismo pode ser entendido como uma ideologia, uma vez que atende a uma função de harmonização dos conflitos sociais, resultantes dos antagonismos entre as classes. O empreendedorismo, que é historicamente entendido de várias formas, generaliza os interesses do capital para a totalidade social, levando as pessoas a buscar seu bem-estar individualmente (CARMO et al., 2021, p. 27).

Diante dessas perspectivas, o discurso da liberdade do trabalhador é utilizado para atraí-lo para o empreendedorismo.

Com os discursos que estimulam o empreendedorismo, indivíduos desempregados e aqueles que possuem empregos precários

são incentivados a se tornarem empreendedores. Isso evita o conflito social gerado pelo modo de produção capitalista em sua fase neoliberal. O novo cidadão torna-se responsável por sua participação na atividade produtiva e dedica seus esforços para conseguir sua subsistência, e não apresenta iniciativa para reivindicar seus direitos (CARMO et al., 2021, p. 27).

Na prática, não há nada de inovador e empreendedor em trabalhar de maneira exaustiva, desprovido de direitos trabalhistas ou previdenciários, em condições precárias e muitas vezes insalubres, e sem qualquer segurança de trabalho.

Sob a ótica da organização social, o que se tem visto acontecer é que esses trabalhos em plataformas digitais passaram de simples “bicos”, como forma de renda extra nas horas vagas, para os principais meios de sobrevivência dos trabalhadores, e isso tem acontecido sem qualquer garantia de proteção jurídica, como destacam Franco e Ferraz (2019) a respeito do processo de uberização intensificado nos últimos anos:

A uberização não consiste em compartilhar um objeto, um espaço ou uma troca de serviços, mas a própria venda da força de trabalho – ainda que a aparência imediata não deixe explícita tal relação econômica. Acreditamos, inclusive, não haver um movimento generalizado de economia do compartilhamento, pautado em valores cooperativos, tal como usualmente defendido na mídia e até em trabalhos acadêmicos. Empresas como Airbnb (locação de imóveis particulares) e RelayRides (locação de carros de pessoas físicas) se tornaram indústrias gigantes, altamente capitalizadas e profissionalizadas, sendo seus supostos “membros compartilhadores” majoritariamente constituídos por prestadores de serviços que buscam formas de ganhar dinheiro – e os investidores cobram para que o modelo de negócios dessas empresas tenha um bom retorno (FRANCO; FERRAZ, 2019, p. 849).

No atual cenário contemporâneo, de forte desemprego, crises econômicas, redução e precarização dos postos de trabalho ou até mesmo de atividades produtivas que não trazem quaisquer perspectivas de melhores condições e ganhos satisfatórios aos trabalhadores, a venda da

força de trabalho por meio dos aplicativos não se trata de uma mera opção pelos mesmos, mas de uma escolha condicionada, gerada num contexto socioeconômico determinado, que impele o trabalhador a fazer tais opções (FRANCO; FERRAZ, 2019).

O que se observa é que, esse universo digital fez emergir modelos novos de organização do capitalismo, mas não rompeu com a estrutura produtiva do capital e sua lógica de exploração dos trabalhadores assalariados. As relações econômicas transportadas para o mundo digital continuam sendo desenvolvidas sob o modo de produção capitalista, que produz e reproduz as desigualdades.

Para Franco e Ferraz (2019, p. 844), “a uberização do trabalho representa um modo particular de acumulação capitalista ao produzir uma nova forma de mediação da subsunção do trabalhador, o qual assume a responsabilidade pelos principais meios de produção da atividade produtiva”.

A lógica econômica das plataformas de trabalho é a mesma baseada na acumulação do capital. Os capitalistas continuam sendo os grandes detentores dos meios de produção, isto é, da própria plataforma que o trabalhador necessita para poder vender sua força de trabalho. Ou seja, o que há é a preponderância de formas tradicionais de trabalho, em que o trabalhador é subordinado às regras do jogo dadas por quem de fato manda. “A centralização das plataformas explicita um processo de concentração de capital” (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020, p. 2615).

As plataformas se apresentam como setores totalmente inovadores, o que justificaria que se rejeitasse seu enquadramento jurídico no conjunto normativo já existente. Ou seja, propagam uma ideia de que não caberia para si os marcos regulatórios tradicionais, tais como cíveis, tributário e trabalhistas (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020).

Para tanto, as empresas se colocam como meras conectoras entre clientes e prestadores de serviço, se desobrigando, dessa forma, de garantir condições dignas de trabalho para os que chamam de “colaboradores”. Se desobrigam da responsabilidade trabalhista de seus assalariados, ao mesmo tempo em que mantêm controle sobre os padrões de serviços entregues e os ganhos recebido pelos trabalhadores (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020).

Todavia, esse controle exercido nem sempre é explicitado, pois as plataformas excluem do seu modelo organizativo as formas clássicas de hierarquia funcional e se valem de um conjunto de ações que aparentemente garantiriam a liberdade dos trabalhadores, como a facilidade de ativação e desligamento dos trabalhadores, bem como a noção de desierarquização do trabalho, pois não haveria, supostamente, um sujeito hierarquicamente superior controlando o trabalho e emanando ordens de cima para baixo (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020).

Mas, também há formas de controle mais explícitas, como sugerem Franco e Ferraz (2019, p. 853):

Caso rejeite muitas corridas, o motorista pode ser suspenso ou desligado da plataforma. Por meio do aplicativo são registrados os clientes, as avaliações por eles dadas, as críticas apontadas, os trajetos percorridos, os tempos de rota e até se houve manobras arriscadas no trânsito. Os motoristas devem seguir uma série de padrões estabelecidos pela empresa, como a não priorização de atendimentos a pessoas conhecidas, o não repasse do número pessoal aos clientes para a realização de corridas particulares, a não divulgação de outros aplicativos e a obrigação de seguir o preço da corrida determinado pelo aplicativo. O supervisor presencial do trabalho, em vez de ser contratado pela empresa, torna-se o próprio cliente. Sendo o serviço uma mercadoria consumida concomitantemente à sua produção, ninguém melhor do que o cliente para avaliar o prestador.

Enquanto isso, os trabalhadores são constantemente constrangidos a seguirem normas, instruções muito bem definidas, termos de usos e ordens vindas de um aplicativo, através de um comando de voz virtual, aparentemente despretensioso, mas que na prática, os controla e os coloca em contato com as regras da empresa. Assim, frisa-se:

Com isso, impõe-se um padrão de trabalho por meio de premiação e punição, valendo-se de técnicas de gamificação: prêmios para quem reproduz o padrão de trabalho e punição para quem não atua em conformidade com as instruções. Ao final, a exclusão dos trabalhadores que não alcancem a nota mínima representa a manifes-

tação do poder punitivo, algo bem típico e característico da figura do empregador, seja no seu modelo de gestão fordista, toyotista ou uberista (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020, p. 2625).

Como se vê, mantém-se dessa maneira as formas tradicionais da lógica do trabalho patronal. O trabalho ofertado continua sob constante vigilância e supervisão, por meio de diferentes instrumentos de controle como: regras de funcionamento e prestação de serviços, sistema de avaliação e classificação, sistema punitivo e banimento das plataformas, fiscalização, essa também sendo jogada sobre os ombros de quem consome os serviços e produtos.

Dito de outra maneira, as plataformas digitais não deixam de serem “empresas tipicamente capitalistas que usam os trabalhadores como máxima de eficiência e por menor custo possível, numa roupagem de inovação tecnológica propagandeada como incompatível com as regulações existentes” (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020, p. 2626).

Dentro dessa lógica, as tecnologias não assumem apenas uma função instrumentalizadora ou meramente acessória, mas de organicidade e gestão:

O algoritmo – entendido como conjunto de procedimentos e instruções - viabiliza a gestão e operação com base de milhões de informações e dados, algo impossível para uma gestão humana. O armazenamento destes milhões de dados sobre usuários, trabalhadores, preços e demandas permite compreender bem mais a fundo a atividade econômica e seu mercado, viabilizando que a inteligência artificial possa apresentar ideias, planos e mudanças neste empreendimento (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020, p. 2616).

Mas, o trabalho virtual de que se utilizam as plataformas digitais, que pode até dar a impressão de ser executado por robôs, não deixa de ser realização humana, produto das ações de trabalhadores, alocados em diferentes setores de mercado, desde os montadores de computadores e aparelhos tecnológicos, ou aqueles outros que trabalham o dia todo sentado à frente da tela fazendo as mediações necessárias de vendas, aos entregadores de aplicativos, uma das categorias mais precarizadas desse universo.

Quanto à exploração do trabalho, essa continua acontecendo das mais diversas formas e sob condições ainda mais perversas, pois sem garantia dos direitos. No contexto fabril, o trabalhador deveria investir esforços no seu aprimoramento profissional e capacitação para lidar com as máquinas e as novas tecnologias (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020).

No contexto atual, o trabalhador deve investir diretamente no seu próprio maquinário e ferramentas para execução das suas atividades através da plataforma, de maneira que tornem sua força de trabalho vendável. Com relação à uberização, por exemplo, isso é ainda mais nítido, pois esse trabalhador deve dispor do seu próprio automóvel (muitas vezes alugado), do celular e de todos os recursos concretos para a efetivação do seu trabalho (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020).

Mas, esse exemplo pode ser observado em relação a outros profissionais *freelancers* que, a depender da área de atuação, devem investir em recursos tecnológicos, em programas pagos, computadores de ponta, sem contar os gastos com aumento da conta de energia e manutenção da internet, se o profissional atua em *home office*, ou com alimentação para a reprodução da sua força de trabalho.

Ou seja, no processo de trabalho dentro dos moldes das plataformas, são os próprios trabalhadores os encarregados de custearem a produção, o que acarreta maiores lucros para as empresas, que também ficam desobrigadas de arcarem com quaisquer prejuízos no maquinário necessário à execução das atividades, ou quaisquer outros custos com o próprio trabalhador.

Além de haver remuneração apenas quando há prestação dos serviços. Assim, caso um trabalhador de plataformas fique doente e falte ao posto de trabalho, não terá nenhuma garantia de ganho naquele dia em que se ausentou das suas tarefas, mesmo que por motivos de saúde. Da mesma forma, caso venha a sofrer qualquer acidente ou roubos enquanto executa suas atividades, também não será ressarcido. O que se vê é a ausência de direitos e de amparo legal desses trabalhadores (FRANCO; FERRAZ, 2019).

O caso do trabalhador sob demanda também não deixa de ser um dos mais problemáticos, pois esse, mesmo estando à serviço da em-

presa, que só funciona porque existem empregados a posto para atender as demandas que surgirem, muitas vezes sem veem totalmente desamparado e tendo de ficar longas horas à disposição para poder garantirem o mínimo de sua remuneração (FRANCO; FERRAZ, 2019).

Ademais, não existe em relação a essas plataformas o controle total dos trabalhadores sobre o serviço final do seu trabalho, bem como, em algumas dessas empresas, como a Uber, os trabalhadores nem sequer têm controle sobre determinações de preço dos seus serviços, entrega, marketing, qualidade e termos de trabalho (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020).

O formato de trabalho associado às plataformas digitais também dificulta muito os processos de organização da classe trabalhadora em torno de suas organizações sindicais e partidárias. A quem reivindicar direitos, se as plataformas de trabalho são aparentemente autônomas e mecânicas, e não baseadas em uma organização humana de mercado, e se o trabalhador passou a ser visto como seu próprio patrão? (PORTO, 2021).

Também os ganhos fruto do trabalho passou a ser de única e exclusiva responsabilidade do próprio assalariado. Sob a lógica da meritocracia, o salário do trabalhador dependeria dos seus esforços, do quanto ele consegue se doar para entregar os melhores serviços e em tempo recorde. Quanto mais trabalha, quanto maior o tempo gasto em suas atividades laborais, maior, portanto, os seus recebimentos (PORTO, 2021).

Na prática, são trabalhadores que atuam muitas vezes mais de 8 horas por dia e ultrapassam as 44 horas semanais, com remuneração bruta inferior a dois salários mínimos. Sobre a temática, Cornelius (2021, p. 21) destaca que há uma “exigência implícita de que o trabalhador reste conectado 24 horas, influenciado pelas novas regras da sociedade de que não há espaço para o lazer, quando o assunto é a busca de melhores condições de vida e status social”.

Em contrapartida, as plataformas seguem remunerando de acordo com os seus interesses, controlando de forma unilateral e autoritária os ganhos dos seus trabalhadores, o que retira decisivamente a autonomia desses sobre o seu trabalho. Assim, esses trabalhadores nada têm de dirigentes do seu negócio, mas por outro lado, sobrevivem em condições muito semelhantes dos típicos assalariados (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020).

Na atual organização do trabalho, marcada pela tecnologia, o que se percebe é um afastamento drástico nas estruturas trabalhistas protegidas pelo Direito do Trabalho, valendo-se do argumento que o ordenamento jurídico é demasiadamente rígido e não compactua com as formas mais flexíveis de trabalho preconizadas pela ideologia dominante. O que se observa, no entanto, é o total desamparo dos trabalhadores e completa impossibilidade de poder de negociação com seus contratantes, afastando quaisquer condições dignas de trabalho.

4. O DIREITO DO TRABALHO E A PROTEÇÃO AOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS

Como se viu, a Economia 4.0 e as plataformas digitais fizeram surgir novas formas de apropriação da mão de obra do trabalhador por parte do capital, acarretando também alguns novos, e outros nem tanto, desafios para o Direito do Trabalho, no tocante à necessidade de possibilitar a esses trabalhadores as condições dignas de labor.

Conforme Cornelius (2022), não há nada que justifique a ausência de legislação para o trabalho em plataformas digitais, a não ser a necessidade de se afastar as garantias de proteção do trabalhador e isentar as empresas das suas responsabilidades quanto ao contrato de emprego.

[...] existem diversos elementos da análise de como se dá a prestação desses serviços que possibilitam verificar a existência de contrato de trabalho, resultando em total dependência do trabalhador pelas plataformas. Isso porque é ela que determina o valor de cada tarefa, a disponibilização da tarefa se dá por meio dela e não livremente entre o trabalhador e o cliente, há o controle via GPS da localização do trabalhador, bem como verificação se esta online ou não na plataforma, e as punições e sanções são aplicadas pelos algoritmos, demonstrando que não existe qualquer autonomia por parte de quem presta este labor. É por essa razão que o mecanismo processual da presunção de laboralidade existe, para resgatar o valor do trabalho humano como fundamental, possibilitando que todo e qualquer trabalho possibilite o alcance de uma vida digna, a partir da iden-

tificação da presença de requisitos que visem o reconhecimento do contrato de trabalho para, conseqüentemente, reconhecer o acesso aos direitos trabalhistas (CORNELIUS, 2022, p. 30).

Constata-se, portanto, que existe um real contrato de trabalho nessas relações, considerando as diversas características que se encontram resguardadas no art. 12 do Código de Trabalho, sinalizando para o fato de que os direitos e as garantias fundamentais dos trabalhadores devem ser assegurados aos trabalhadores das plataformas, permitindo dessa forma que esses consigam ter acesso a condições dignas de trabalho e de vida (CORNELIUS, 2022).

Mas, esses discursos de que a justiça do trabalho se acharia obsoleta ou ultrapassada para atuar nos marcos regulatórios das novas relações de trabalho, não são de toda uma novidade, e têm sido utilizados em outros momentos para legitimar os processos de terceirização de serviços (PORTO, 2021).

Trata-se, portanto, de discursos políticos e ideológicos que buscam mascarar a realidade e descrever a legislação do trabalho dentro de uma lógica exclusiva de regras, e não como uma ordem de princípios. Visto nessa perspectiva, como ordem de princípios, o direito do trabalho e ao trabalho não poderia ser tomado como algo que se desatualiza diante de novos modelos de empregabilidade (PORTO, 2021).

Buscando regular a relação entre Capital e Trabalho, “o Direito do Trabalho se constituiu como sistema jurídico dirigido à regulação do mercado, protegendo de forma imediata as pessoas que vivem do trabalho, os não proprietários, e de forma mediata, estruturando a compra e venda da força de trabalho no capitalismo” Assim, “podemos afirmar que o papel do Direito do Trabalho é a regulação jurídica do trabalho expropriado, ou seja, se constituiu como sistema normativo disciplinador do trabalho assalariado na organização econômica social capitalista” (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020, p. 2612).

Todavia, há de sinalizar para os limites desse protecionismo, afinal de contas, o Direito do Trabalho é um instituto forjado sob estruturas sociais, ele não se acha alheio ou superior as relações de poder existentes

na sociedade e que o antecede. Nesse sentido, o Direito do Trabalho se apresenta como um instrumento de legitimação do trabalho assalariado no capital, e conseqüentemente de exploração do próprio trabalhador, pois se coloca como um mecanismo de conciliação entre capital e trabalho sem, no entanto, questionar as estruturas que criam e reproduzem as desigualdades sociais (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020).

Entre as respostas contemporâneas e futuras que o Direito do Trabalho busca dar a essa organização das plataformas digitais, Oliveira, Carelli e Grillo (2020) citam que uma das proposições é a necessidade de uma legislação nova para tratar de problemas trabalhistas no novo contexto do trabalho virtual, tendo em vista que as formas de organização da empresa digital não fabril se diferem daquelas outras geridas pelas empresas fabris quanto ao tempo e remuneração, por exemplo.

Há uma doutrina que sugere uma nova categoria do trabalho, chamada de trabalho dependente, que garantiria a aplicação de alguns direitos trabalhistas, como direitos constitucionais, ao mesmo tempo em que excluiria noções como tempo à disposição. Na contrapartida, existe também uma percepção de que a despeito de constituírem um novo formato de relações de trabalho, esse não excluiria a aplicação das leis já existentes no ordenamento jurídico pátrio dirigidos à proteção dos trabalhadores (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020).

Para esses autores, cabe ao Direito do Trabalho a regulação do assalariamento no Capitalismo. Essa função não é meramente formal, mas se revela como uma questão política. As novas plataformas digitais não se tratam de uma questão jurídica inovadora, que coloca em xeque as categorias tradicionais de labor ou as leis trabalhistas existentes, mas de um problema histórico, no que se refere à incapacidade do Estado de impor limites à ofensiva das empresas capitalistas. Assim, defendem:

[...] que é necessário recuperar a regulação trabalhista aos assalariados nestas plataformas, a fim de que o trabalho, em termos jurídicos, não prossiga sendo tratado como mera mercadoria, agora invisibilizada e envolta em um fetichismo tecnológico. Não por acaso, as pautas mais básicas do Direito do Trabalho - salário mínimo, jornada máxima, um período de descanso e uma prote-

ção previdenciária contra os riscos laborais – são os reclames dos trabalhadores das plataformas híbridas (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020, p. 2630).

Se as plataformas digitais de trabalho são uma forma empresarial que se baseia em recursos tecnológicos, isto é, uma organização econômica, seus trabalhadores devem ser protegidos dentro das regras que orientam o mercado laboral empresarial. As tecnologias e, conseqüentemente, as plataformas digitais, não são uma estrutura autônoma e afastada da estrutura do capitalismo. Existem empresas capitalistas atuando por detrás dessas plataformas, essas empresas que determinam as regras do jogo, e atualmente sem qualquer prestação legal.

Trata-se do que Oliveira, Carelli e Grillo (2020) classificam como fetichismo tecnológico, que mais serve para invisibilizar o trabalhador, a partir de um trabalho digital que supostamente não é regido pelo trabalho real, sendo o ciberespaço um lugar auto regulatório, não devendo se submeter a regulações externas.

Para Porto (2021), o ponto de partida é fazer garantir a autoaplicabilidade da Constituição, sobretudo, tocante aos direitos fundamentais, nos quais estão incluídos os trabalhistas. Essa autora também sinaliza para a necessidade de reconfiguração do Direito do Trabalho no sentido de reconhecer o vínculo empregatício presente nessas relações de trabalho:

[...] para a Economia 4.0, o Trabalho 4.0, o Brasil 4.0, o Direito do Trabalho 4.0 necessita ser flexível num outro sentido, qual seja, de expansão do patamar de proteção jurídica para além das discussões sobre vinculações empregatícias. Uma cidadania no trabalho, e não apenas no emprego.

A proteção do trabalho e ao trabalho, atribuindo-se valor social, reflete a coerência de uma ordem de princípios que não se desatualiza só porque o trabalho humano é mediado por tecnologias. Dessa senda, o que se está em jogo é a vida e a vida com dignidade, direito fundamental garantido constitucionalmente. Como direito à cidadania, o direito do trabalho não pode se achar à mercê dos jogos discursivos do mercado

econômico. Não se pode cair na confusão intencionalmente criada em que o direito ao trabalho se confunde com o direito empregatício.

5. CONCLUSÃO

Para existirem, as empresas devem investir na própria materialização das plataformas, através do desenvolvimento e aprimoramento de sua tecnologia, seu marketing e gestão financeira. Nesse sentido, investe também diretamente em trabalhadores dessas áreas, e para tanto captam recursos do mercado financeiro. Não existe, dessa forma, plataformas digitais que não sejam produto de trabalho, trabalho humano, subalternizado e localizado fisicamente.

As empresas valem-se da tecnologia de comunicação, dos algoritmos e da inteligência artificial para propagarem novas formas de exploração e conseguirem escapar de qualquer prejuízo que possa vir surgir no local de trabalho. Esse também passa a ser cada vez mais particular: seja em casa, carro próprio ou alugado, cabe ao trabalhador a responsabilidade de oferecer a si próprio suas condições e instrumentos de trabalho, nem sempre das mais adequadas.

Nenhuma dessas condições, no entanto, retira dessas relações o seu caráter empregatício. A presença patente do controle sobre os trabalhadores e sobre o produto final dos seus serviços, através de meios telemáticos, bem como os sistemas de metas a serem batidas e classificações, constituem mais elementos que comprovam o contrato de trabalho existente entre empresa e os seus assalariados. Muitas plataformas de trabalho precificam, organizam e modelam os produtos a serem negociados, bem como os serviços a serem vendidos.

Não há, portanto, justifica plausível, além de discursos ideológicos, que sustente a ausência de regulamentação jurídica dessas relações de trabalho mediadas pelas plataformas e é nesse ponto que surge a necessidade do debate da ideia de justiça sob a interpretação dessas novas formas de trabalho e como o próprio direito do trabalho material vai oferecer respostas para o futuro da análise dessa nova forma de instrumentalização do trabalho.

Os problemas enfrentados pelos trabalhadores de plataformas são muito semelhantes àqueles enfrentados por quaisquer outras categorias de profissionais assalariados. Além disso, se submetem às condições de trabalho muito próximas e, portanto, demandam igualmente de direitos e proteção ao seu trabalho.

Tratam-se de pessoas que precisam trabalhar para sobreviverem, e acabam trabalhando para as plataformas digitais por várias razões, entre elas a ausência de outras perspectivas de trabalho formal. São os velhos problemas do mundo do trabalho transferidos para os novos modelos de empregabilidade nas plataformas: remuneração baixa, jornada de trabalho extensiva, desproteção legal.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho precisa buscar respostas para sua aplicabilidade em relação ao trabalho executado através das plataformas, garantindo a proteção ao trabalhador, com intuito de que sejam desenvolvidas condições dignas para o labor. O afastamento dessas garantias provoca diversos problemas sociais, impactando negativamente também a qualidade de vida dos trabalhadores e as suas expectativas como profissionais e seres humanos.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Darlan; CAVALINI, Marta. Brasil perde 2,8 milhões de trabalhadores com carteira em 8 anos; informalidade e conta própria crescem. **G1 Globo**, Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/05/18/brasil-perde-28-milhoes-de-trabalhadores-com-carteira-em-8-anos-informalidade-e-conta-propria-crescem.ghtml>. Acesso em: 15 jun. 2022.

CARMO, Luana Jéssica Oliveira; ASSIS, Lilian Bambirra de; JÚNIOR, Admardo Bonifácio Gomes; TEIXEIRA, Marcella Barbosa Miranda. Empreendedorismo como uma ideologia neoliberal. **Cad. EBAPE.BR**, v. 19, nº 1, Rio de Janeiro, jan./mar. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/HY7NpJpmW-6vh6sKX3YdCrSd/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 jun. 2022.

CORNELIUS, Camila Savaris. A presunção de laboralidade do art. 12 à luz dos trabalhos de plataformas: um resgate do trabalho digno. **Revista Socieda-**

de e Ambiente, Luis Eduardo Magalhães, v. 2, n. 2, p. 17-32, 2022. Disponível em: <http://www.revistasociedadeambiente.com/index.php/dt/article/view/48>. Acesso em: 18 jun. 2022.

FRANCO, Fábio Luís. Fazer Precarizar: neoliberalismo autoritário e necrogo-vernamentalidade. **Caderno C R H**, Salvador, v. 34, p. 1-15, e021024, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/Tc6bptDkKjrbNPcPzn9bqcf/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 jun. 2022.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, DEISE Luiza da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 17, p. 844-856, nov. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqs-G4WV3c/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 jun. 2022.

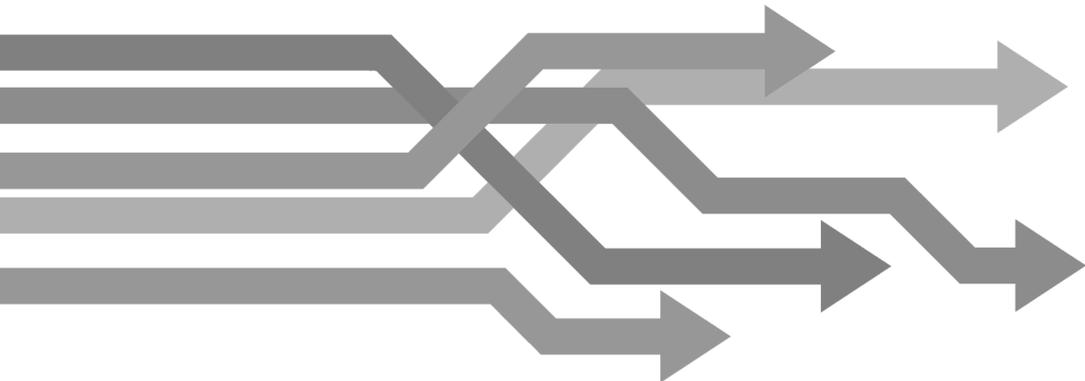
GUSMÃO, Xerxes. O trabalhador de plataformas digitais: empregado ou autônomo? *Rev. do Trib. Reg. Trab.* 10ª Região, Brasília, v. 24, n. 2, 2020. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/424/340>. Acesso em: 15 jun. 2022.

JUNIOR, Brauner Geraldo Cruz Junior; PENTEADO, Claudio Luis; SOUZA, Paulo Roberto Elias de. “Vestindo a camisa da empresa”: neoliberalismo e a subjetividade dos trabalhadores shoppers. **Cad. Metrop.**, São Paulo, v. 24, n. 54, pp. 577-602, mai./ago., 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cm/a/TCLrdr-Xzx5dmzLshLxNB83z/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 jun. 2022.

LIMA, Faíque Ribeiro; GOMES, Rogério. Conceitos e tecnologias da Indústria 4.0: uma análise bibliométrica. **Rev. Bras. Inov.**, Campinas (SP), v. 19, p. 1-30, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbi/a/x6jdz4t869KnNFWRdgqVYws/?lang=pt>. Acesso em: 15 jun. 2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Rev. Direito e Práx.**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2609-2634. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/y85fPG8WFK5qpY5FPhpvF9m/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 jun. 2022.

PORTO, Noemia Aparecida. Novas estruturas de proteção ao trabalho. **Revista Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social, Brasília**, v. 3, n.5, 2021. Disponível em: <http://periodicos.processus.com.br/index.php/ppds/article/view/331>. Acesso em: 15 jun. 2022.



A PANDEMIA DE COVID-19 NO CENÁRIO GLOBALIZANTE E O EVIDENCIAR DA NECESSIDADE DE COLETIVIZAR AS RIQUEZAS: COMO PROPOSTA AS PRÁTICAS DE DIREITO PREMIAL EXEMPLIFICADAS NA INICIATIVA “SOLIDARIEDADE S/A” EXIBIDA NA REDE GLOBO DE TELEVISÃO

Daniela Rodrigues Machado Vilela¹

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Evidencia-se a necessidade de descortinar no presente os elementos que possam alicerçar um projeto de futuro melhor, porque não obstante todos os acontecimentos a humanidade deseja uma existência mais digna

1 Doutora e Mestra em Direito pela UFMG. Também Especialista em Direito do Trabalho Ítalo Brasileiro pela mesma universidade em parceria com a Università Degli Studi di Roma Tor Vergata. Pesquisadora em Direito do Trabalho, Filosofia, Filosofia do Direito e Linguagem. Estudiosa e entusiasta do tema do Direito Premial e, especialmente, do Direito Premial Trabalhista. Já tendo duas obras publicadas sobre o tema, sua dissertação de mestrado e tese de doutoramento que avança sobremaneira nos estudos do “Direito Premial Trabalhista”, sendo a nomenclatura citada, criada pioneiramente pela autora do presente artigo. E-mail: drmachado25@yahoo.com.br.

em que possa conquistar mais direitos ao romper com os limites impostos. “Nunca como hoje reuniram-se tantas condições para uma construção inteligente de futuro”² Clama o futuro pelo desafio coletivo de mudar e a mudança sempre reflete, impõe e absorve um pouco do passado, não obstante, a ruptura com o presente possa trazer um novo padrão interpretativo, de modo a levar a sociedade a aspirar um melhor entendimento de que o coletivo importa e muito, não há individual sem coletivo. Desse modo, romper com o paradigma da desigualdade exacerbada é o desafio máximo, já que a desigualdade econômica dilacera o corpo social.

Factualmente, o homem vive e sobrevive em sociedade sob regras de convivência. Em resumo, o mundo está em constante modificação e a ideia de permanência é uma quimera. O mundo está interligado pelo processo de globalização, o cidadão tem sua nacionalidade, mas está conectado, interligado a um mundo de outras pessoas. Na globalização tudo se interliga e interconecta, estão todos em rede.

O artigo em tela objetiva demonstrar que o mundo vive atualmente sob a ameaça de uma pandemia, de um vírus, a pandemia de covid-19, que se mostra enquanto uma doença ainda pouco conhecida, mas que vitimou um número significativo de pessoas.

No início da pandemia de covid-19 já era evidente que a solidariedade se fazia necessária, pois de maneira simbólica era como se estivessem todos os seres humanos em uma grande tempestade, mas alguns tinham onde se abrigar para atenuar as consequências da pandemia, outros não tinham.

A lógica premial, neste contexto de exacerbção das pobrezaas tem a finalidade de repensar a atualidade ao propor uma nova lógica, mais promocional do Direito, de um Direito que olha para a concretude da norma, enquanto mecanismo apto a propiciar a real inserção social. Consoante essa visão, os mecanismos premiaais, ou seja, os prêmios e incentivos são concedidos para que a norma se realize, ao incentivarem ações em conformidade com a lei, funcionam como eficazes instrumentos de proteção social que permitem que a sociedade se desenvolva de modo mais humano e harmônico.

2 NOGUEIRA, Marco Aurélio. *As possibilidades da política: ideias para a reforma democrática do Estado*. São Paulo: Paz e Terra, 1998, p. 255.

A importância dos reforços positivos é que estes são mecanismos de lógicas redistributivas que permitem ir além do dado meramente econômico, propiciando que relações humanas e negociais se baseiem em ganhos recíprocos e propiciem uma convivência saudável em sociedade. Será adiante explicitado o que é o Direito Premial e a sua importância no tempo presente.

Por hora é importante se saber que o Direito Premial almeja a concretização da norma. Premia-se o agente, oferece-lhe o prêmio para que este possa agir, seja incentivado, motivado a praticar tal ação. O Direito não deve ser só coercitividade, punição, deve ser sugestão que condiciona o cumprimento da norma a uma premiação. O Direito Premial objetiva melhorar as relações humanas amplamente mostrando que premiar pode ser muito mais eficaz que punir.

Nessa linha reflexiva, propõe-se que a concretude para uma resistência a desigualdade social possa se dar por meio de benefícios concedidos, de modo a tornar alguma atitude mais atraente de ser realizada quando acoplada a norma se tem um incentivo. Dessa feita, é mais provável a realização de uma ação quando se tem o prêmio como incentivador.

O que se pretende demonstrar é que a Rede Globo de TV começou a exibir em seu quadro televisivo de grande audiência “Jornal Nacional”, em um dado momento da programação uma propaganda de marketing declarada como sendo gratuita por parte da Rede Globo que noticiou que não receberia qualquer valor pela propaganda efetuada, e assim, se nominava na sua programação que a empresa x, estava doando para determinada instituição gêneros alimentícios, produtos de limpeza ou outro produto.

Deste modo, realizava-se uma propaganda da empresa x que doava determinado produto para a instituição ou comunidade tal e assim por diante. A Rede Globo noticiou que não recebia valor algum para dar visibilidade as ações de solidariedade e, assim, a iniciativa contava com cada vez mais patrocinadores para os mais necessitados.

Demonstrar-se-á que a rede televisiva citada realizava uma propaganda comercial que dava visibilidade a marca que estava realizando uma ação salutar de ajuda aos mais pobres em um momento de grande penúria mundial resultado da pandemia da Covid-19. Ademais, este incentivo de exibir o nome da empresa que praticava a doação é o que no

presente artigo se chama de incentivos, mecanismos premiais. Isso será melhor exemplificado adiante.

Neste estudo será explicitado o que acontecia neste quadro televisivo intitulado Solidariedade S/A e como este modelo de marketing é um exemplo de incentivo premial. Ou seja, quando a Rede Globo exibe o nome da marca que doou e não recebe valor algum por isso, externaliza-se uma prática premial não pecuniária da Rede Globo que beneficia a sociedade, ou seja, um incentivo é concedido para que algo de bom para a sociedade aconteça.

Neste contexto, será melhor explicitado como uma emissora de TV pode incentivar que boas práticas se realizem, ou seja, que práticas premiais se realizem, pois por meio de incentivo, qual seja, explicitar o nome da empresa que dou produto x, por exemplo, a empresa doou material de limpeza, cita-se o nome da empresa, há este incentivo, a empresa realiza a prática de generosidade, boa ação e se compromete socialmente. Dessa forma ao se exibir o nome da empresa que realizava a boa prática, mais práticas de boa ação, de generosidade e benevolência naquele momento assustador se externalizavam.

Por sua vez, clama, a modernidade por maximizar as vantagens individuais e coletivas dos indivíduos proporcionando ganhos mais equânimes a todos, realizando verdadeiras transferências de renda, ou se extinguirá a raça humana, talvez por um vírus, que escancare que o problema da excessiva desigualdade é um empecilho brutal, um velho alicerce, talvez intransponível, para o progresso de todos.

O enfoque abordado, pretende demonstrar que o mundo está passando por uma fase de transformações profundas e paradigmáticas e as realidades descortinadas neste cenário de epidemia podem ser interpretadas de múltiplas formas, não só sob o enfoque do problema que em si é o mesmo, a problemática da desigualdade, mas sob as luzes e os caminhos que poderão ser descortinados para solucionar essa questão da acentuada diferença de classes, e a partir dessa conjuntura inicialmente catastrófica, essa mesma é também inspiradora, pois descortinou práticas de solidariedade é o que se demonstrará.

Visa-se elucidar, que o marketing de empresas comprometidas com o social foi realizado de modo gratuito como a finalidade de incen-

tivar mais boas práticas e, assim, através de incentivos premiaias a pobreza em alguma medida foi atenuada, mas práticas de solidariedade coletiva necessitam ser realizadas de forma global. No tocante ao Brasil, no entanto, percebem-se escalas de solidariedades aparecendo, o que é um caminho.

2. O SURTO DE CORONAVÍRUS COMO MAIS UMA EVIDÊNCIA DE UM NECESSÁRIO REVISITAR DO INSTITUTO DA GLOBALIZAÇÃO: EM BUSCA DE UMA COLETIVIZAÇÃO E REPARTIÇÃO DAS RIQUEZAS

A história da humanidade é caracterizada sobretudo pela mudança, embora o homem insista em aspirar a permanência, é o movimento que caracteriza a vida. As mudanças se impõem independentemente de haver um desejo da constância. É a passagem do tempo o que caracteriza a existência humana. Não necessariamente, porém, o amanhã é melhor que o hoje ou do que foi o ontem, a vida é feita de progressos, retrocessos, recuos e enfrentamentos. A realidade se impõe, não é uma escolha.

O que abala o âmago humano é a convicção de que por décadas ou milênios o que afetou e preocupou as civilizações são os problemas recorrentes de sempre. “Fome, peste e guerra, que são dilemas inquietantes que sempre estiveram entre as principais dificuldades enfrentadas.”³ Isso porque, milhares de pessoas morrem sempre pelos mesmos motivos: epidemia, violência e fome. Essa afirmativa enunciativa de Harari é assertiva, pois vive-se hoje, no tempo presente, uma pandemia de covid-19 e, infelizmente, muitos mais padecerão em virtude dessa enfermidade.

Supostamente, pelos dados apresentados, em março de 2020 o Brasil registrou o primeiro caso de Covid-19, sendo o de um paciente que chegou da Itália, depois de declarações e constatações posteriores especula-se que o primeiro caso tenha ocorrido bem antes com a chegada de uma senhora a Minas Gerais.⁴ Pouco importando a exatidão absoluta do

3 HARARI, Yuval Noah. *Homo Deus: uma breve história do amanhã*. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p. 11.

4 *Saúde identifica 1º caso de coronavírus no país em janeiro, mas volta atrás*. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/04/02/>

marco temporal do início do surto, até porque a doença para alguns se apresenta de forma assintomática, ou seja, sem sintomas perceptíveis da doença. Percebe-se que o Brasil em 19 de junho do mesmo ano tinha em torno de 1.000.000 (um milhão) de pessoas infectadas, pelas estatísticas oficiais, podendo este número de infectados ser bem maior⁵.

O surto da pandemia causou medo, apreensão e pavor e revela muitas facetas das sociedades num contexto de aprofundamento crescente das desigualdades sociais entre países e entre a própria população de cada país.

Evidenciou-se, sem muita dificuldade de análise que no Brasil, especificamente, os níveis de desigualdade mostraram-se alarmantes e surreais. Adentrar-se por essa discussão da desigualdade com as evidências trazidas pela pandemia na discussão atual, trata-se de um traço indelévelmente novo, pois o contraste social colossal existente na sociedade brasileira pode fazer mal não apenas ao indivíduo dotado dos atributos da pobreza, como antes era pugnado, mas em contraste, pode atingir à todo o coletivo, permitindo a proliferação desenfreada do surto do Covid-19 como se percebeu que ocorreu. Muitos morreram, outros tantos adoeceram.

Nesse tocante, o que revela essa pandemia de Covid-19 é que quando a miséria cresce ao lado da riqueza sem qualquer análise crítica disso que propicie uma efetiva divisão de riquezas ou de diminuição da miséria de forma que pelo menos todos se alimentem e tenham acesso aos bens básicos de saúde e alimentação essa desigualdade pode resultar num caldeirão prestes a explodir e atingir com seus estilhaços a todos de forma ampla e irrestrita, sendo essa é a demonstração cabal da pandemia.

Por conseguinte, se a estupidez humana não vier a se modificar e propiciar acesso ao básico dentro de uma perspectiva de existência minimamente digna dos seres humanos, sem estratificar a sociedade exageradamente ao deixar muitos na margem da mais absoluta miséria, em algum momento esse caldeirão das desigualdades vai explodir atingindo a todo o coletivo social.

ministerio-da-saude-identifica-1-caso-de-coronavirus-no-pais-em-janeiro.htm. Acessado em 19-06-2020.

5 *Brasil supera 1200 novas mortes pelo terceiro dia, total é 47.869, diz consórcio.* Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2020/06/18/coronavirus-covid-mortes-casos-18-junho.htm>. Acessado em 19-06-2022.

Em resumo, essa pandemia evidencia traços dessa discrepância social alarmante, pois no auge das contaminações, o que se percebeu pela rápida e fácil transmissão do vírus é que ao lado de caros condomínios se têm favelas, guetos e conglomerados de pessoas que não têm com o que se alimentarem, e dessa forma, como podem tomar medidas básicas de higiene, como lavar as mãos, higienizar alimentos, frutas, legumes e hortaliças?

A convicção a muito tempo neutralizada de reflexões sobre a falaciosa premissa de que cada um por si é possível, demonstra-se como ilógica e irracional, cai por terra, neste contexto do surto de Covid-19, quando se percebe que todos estão interligados numa grande aldeia global e que se não for aprendida a lição que desse processo globalizante devem advir benefícios e não apenas globalizar-se as desigualdades, os prejuízos para a vida humana podem ser impossíveis de se recompor. Porque a desigualdade gera um fosso intransponível entre *o ter* e o *não ter*.

A globalização é fenômeno que interconecta o mundo, rompe fronteiras físicas das nações e interligam as pessoas de forma jamais vista, mas essa interligação propõe vantagens e na mesma medida desafios.⁶ Ligar a heterogeneidade do mundo é desafiador porque conecta o que é dispare sem perceber as singularidades e necessidades do que está sendo conectado de forma abrupta, acelerada.

Sobre as nuances da ideia de globalização aclara Octavio Ianni:

A globalização confere novos significados a indivíduos e sociedade, modos de vida e formas de cultura, etnia e minoria, reforma e revolução, tirania e democracia. Permite pensar o presente, rebuscar o passado e imaginar o futuro. Tudo pode ganhar outra luz, quando visto sob a perspectiva aberta da globalização.⁷

6 VILELA, Daniela Rodrigues Machado. *O sistema capitalista neoliberal e sua (in) capacidade na implementação dos direitos sociais assegurados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. In: VASCONCELOS, Antônio Gomes de; VILELA, Daniela Rodrigues Machado; NETO, Platon Teixeira de Azevedo (org.). *Trabalho, Globalização e Economia: Crise dos modelos atuais*. Belo Horizonte: RTM, 2018, p. 87.

7 IANNI, Octavio. *A sociedade global*. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira S/A, 1992, p. 09.

Do ponto de vista de uma inflexão histórica, o processo se globalização rompe em certa medida com o nacional, a globalização é uma marcha ainda desconhecida em sua totalidade quanto a efeitos, vantagens e desvantagens, mas é caracterizada enquanto um forte processo de interdependência e interconexão de tudo e todos, mostra-se enquanto uma ferramenta pungente na promoção das desigualdades pela forma autoritária de impor modelagens.

Este cenário de surto pandêmico de Covid-19 propiciou uma percepção mais aguçada dos efeitos nefastos da globalização e da forma como as trocas são feitas e sentidas. Se por um lado, a globalização facilita o escoamento das produções, a venda de produtos, permite a interligação e comunicação interplanetária, por outro lado permite o trânsito frenético de pessoas para todos os cantos do mundo o que fez com que o coronavírus infectasse pessoas em uma quantidade enorme de países numa velocidade jamais vista. Como tudo na vida, a interligação pelo processo de globalização se mostra dual e complexa.

Perante todo o esforço argumentativo é imperioso frisar-se que, “a globalização é também um fenômeno de natureza cultural e ideológica, marcadamente imperialista na sua tentativa de submeter o mundo à ditadura do pensamento único”.⁸ No capitalismo o dinheiro vai em busca de mais dinheiro numa lógica sem fim e insana de acumulação e não há para este processo de acumulação infinita qualquer balizador territorial.

O dinheiro quer fluir, não se prende a premissas de bem comum ou moralidade e disso resulta o desastre do processo de globalização, sobre esse aspecto de tornar as desigualdades e explorações ainda maiores.⁹

O contexto da pandemia demonstrou que todos os países podem ruir juntos se não aprenderem a lição que a solidariedade não é uma máxima de benevolência, mas uma forma quase que exclusiva para que a humanidade se mantenha viva.

8 NUNES, ANTÔNIO José Avelãs. *Neoliberalismo e Direitos Humanos*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 99.

9 HARVEY, David. *O enigma do capital e as crises do capitalismo*. Tradução de João Alexandre Peschanski. São Paulo, SP: Boitempo, 2011, p. 167.

Nesse passo “em todo o mundo há uma percepção de mudanças significativas ocorrendo – mudanças tão grandes que mal podemos compreender seu derradeiro impacto. A vida como a conhecemos está sendo alterada de modo fundamental”.¹⁰ Estão todos sendo arrebatados pela mudança, mas poucos se dão conta da ruptura propiciada com a pandemia atual que pode mudar os rumos da história a partir de então e de uma forma sem precedentes.

Pela primeira vez na história recente a intercomunicação de escala global está escancarando os malefícios de globalizar as desigualdades, a lucratividade e o subdesenvolvimento. “O discurso ideológico da globalização procura disfarçar que ele vem robustecendo a riqueza de uns poucos e verticalizando a pobreza e a miséria de milhões”.¹¹ Há uma eficácia incontestável de integrar a pauperização e por vezes a mendicância das pessoas pela perversa lógica de acumular lucros estrondosos.

O processo globalizante, vai pouco a pouco, esvaziando o Estado e levando paulatinamente ao fim do Estado-nação, as regras do jogo globalizante são dispare e por vezes ausentes, afeta-se assim, sobremaneira a soberania do ente estatal, sob o mito de que a estrutura estatal é onerosa, enfraquecem as nações.¹²

Com a globalização tudo se torna de proporções mundiais e assim, um fato histórico que causa preocupação é o fato de os Estados-nações irem de modo gradual, mas generalizado perdendo seu espaço de protagonismo e neste contexto, a soberania vai derrocando, o Estado e sua estrutura passam a ser vistos como um custo e vão sendo esvaziados de poder e soberania, sendo apequenado em valor e em credibilidade.

Não restam dúvidas que é muito complexo para um país “adotar uma política econômica desvinculada da economia mundial, a menos

10 RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo*. São Paulo: M. Books do Brasil Editora Ltda, 2004, p. 05.

11 Freire, Paulo. *Pedagogia da Autonomia: saberes necessários a prática educativa*. 55ª ed. Rio de Janeiro/ São Paulo: Paz e Terra, 2017, p. 125.

12 HORTA, José Luiz Borges. *Globalização, (Des) ideologia e reconstitucionalização do Brasil*. In: HORTA, José Luiz Borges; SALGADO, Karine. *História, Estado e Idealismo Alemão*. Belo Horizonte: editora UFMG, 2017, p. 129-133.

que este decidisse se manter fora da globalização.”¹³ Manter-se distanciado do processo de globalização é complexo porque afeta a forma de organização do país, o escoamento e organização de sua produção, limita fronteiras físicas e implica em uma perda de conexão de escala global.

Nesse sentido a organização do comércio, da produção e da humanidade de forma transnacional afetou a todos. Porque num passado não muito distante a divisão global do trabalho permitia apenas a troca entre regiões específicas e próximas, em oposição, atualmente as fronteiras foram e são crescentemente rompidas, tanto as nacionais como as continentais. Libera-se o comércio, os mercados, as barreiras para o trabalho de uma forma sem precedentes e sem muitas proteções também.¹⁴ A globalização indica maior acesso, mas na mesma medida o acesso é desigual.

Por sua vez, Eric Hobsbawm, aduz categoricamente sobre a globalização que:

Assim, em certo sentido, a globalização implica um acesso mais amplo, mas não equivalente para todos, mesmo em sua etapa teoricamente mais avançada. Do mesmo modo, os recursos naturais são distribuídos de forma desigual. Por tudo isso, achar que o problema da globalização está em sua aspiração a garantir um acesso tendencialmente igualitário aos produtos em um mundo marcado pela desigualdade e a diversidade. Há uma tensão entre esses dois conceitos abstratos. Tentamos encontrar um denominador comum acessível a todas as pessoas do mundo, a fim de que possam obter coisas que naturalmente são acessíveis a todos. O denominador comum é o dinheiro [...].¹⁵

O dinheiro é o denominador comum, ou seja, sem uma certa divisão das riquezas, a existência de todos os seres humanos pode ser impossibilitada, nesse sentido, ou todos existem em patamares mínimos de

13 HOBBSAWM, Eric. J. *O novo século: Entrevista a Antônio Polito*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009, p. 82.

14 HOBBSAWM, Eric. J. *O novo século: Entrevista a Antônio Polito*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009, p. 64-66.

15 HOBBSAWM, Eric. J. *O novo século: Entrevista a Antônio Polito*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009, p. 66.

dignidade ou num futuro próximo se uns ficarem doentes podem todos morrer, porque a ciência não é moral.

A partir dessa concepção, se faz imperioso, um conjunto de atitudes de auxílio aos necessitados e de melhor divisão do bolo da riqueza para que essas medidas propiciem uma mudança no desenho do futuro para que uma realidade mais inspiradora desponte como possível.

Numa perspectiva histórica vislumbra-se que se privatizou no bolso de uma pequena parcela de indivíduos, a elite financeira, que é quem detêm o dinheiro e por consequência o poder, parcela enormemente concentrada da riqueza coletiva gerada outrora e nessa ocasião.¹⁶

A globalização é evento complexo que impactou aos Estados-nações de forma nunca antes vista, veja-se o que leciona Octavio Ianni:

A globalização não apaga nem as desigualdades nem as contradições que constituem uma parte importante do tecido da vida social nacional e mundial. Ao contrário desenvolve umas e outras, recriando-as em outros níveis, com outros ingredientes.¹⁷

A formação de sociedades globais leva a uma interdependência generalizada, tudo conectado como nunca antes visto, mercados de capitais, força produtiva, cultura, povos e etc. Em síntese, tudo passa a convergir e se movimentar em escala global. Assim, o âmbito nacional, local passa a sofrer grande influência do âmbito global, tudo se torna mais amplo, a marcha histórica dos acontecimentos nunca será mais a mesma, essa modificou-se em demasia.

Um outro dado do processo de globalização é que este nunca teve como premissa eliminar a pobreza, diminuir desigualdades, redistribuir rendas, riquezas ou difundir justiça social, infelizmente, essa nunca foi uma plataforma de atuação. Mas ainda assim, há inúmeros benefícios da globalização

16 SOUZA, Jessé. *O engodo do combate à corrupção: ou como imbecilizar pessoas que nasceram inteligentes?* SOUZA, Jessé; VALIM, Rafael (coord.). *Resgatar o Brasil*. São Paulo: Editora Contracorrente/ Boitempo, 2018, p. 14-20.

17 IANNI, Octavio. *A sociedade global*. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira S/A, 1992, p. 125.

como também malefícios.¹⁸ Mas, sim, uma parte da população foi beneficiada com o processo, porque houve mais oportunidades de trabalho, por exemplo. Então estar fora do processo globalizante é muito dificultoso. Talvez a grande indagação seja: como estar dentro, fazer parte do processo globalizante e se beneficiar mais contundentemente dele em alguma medida?

Nessa linha reflexiva, uma das formas possíveis e desejáveis seria com a divisão de riquezas propiciada pelo trabalho, força motriz que dirige a humanidade. Essa divisão se faz partilhando o bolo de riquezas concedendo ao trabalhador um salário por sua contribuição ao processo produtivo que seja compatível com a garantia de um patamar de existência digna. E essa força de trabalho, enquanto força social de contingente coletivo, está se esfacelando, desfazendo-se pela ambição desenfreada. Não há coletividade organizada, mas há em contrapartida a força dos poderosos, das grandes corporações, dos governos com políticas de precarização.

“A morte da força de trabalho global está sendo interiorizada por milhares de trabalhadores que experimentam sua própria morte individual, diariamente, nas mãos de empregadores que visam exclusivamente o lucro desinteressado de qualquer compromisso social.”¹⁹ Este é o efeito desestabilizador entre quem possui e quem não possui, as diferenças sociais estão cada vez mais abissais e pouco se pensa em diminuí-las através de uma melhor distribuição de renda, os níveis de desigualdade nesse sentido são alarmantes e têm sido incrivelmente naturalizados.

Percebe-se uma concentração de fortunas de forma aviltante, é o que demonstra Eric Hobsbawm:

A repartição de riquezas está se tornando drasticamente mais desequilibrada. Por drasticamente quero dizer que um número extremamente restrito de pessoas, muitas vezes indivíduos isolados estão acumulando uma riqueza sem precedentes, pelo menos desde a época feudal [...].²⁰

18 HOBSBAWM, Eric. J. *O novo século: Entrevista a Antônio Polito*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009, p. 86.

19 RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo*. São Paulo: M. Books do Brasil Editora Ltda, 2004, p. 198.

20 HOBSBAWM, Eric. J. *O novo século: Entrevista a Antônio Polito*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009, p.

Neste contexto, em que pequena parcela da população detém riquezas assombrosas, enquanto outros morrem de fome ao lado sem ter nada para matar a fome diária e impiedosa, é um dado, ainda assim, insuficiente para preencher todo o quadro de precariedade da atualidade.

A situação se mostra muito mais avassaladoramente perversa quando percebe-se que a ciência e a tecnologia vêm sendo controladas, em grande escala, por grandes conglomerados o que deixa os países periféricos longe do acesso das patentes de medicamentos e das novas tecnologias, exercendo formas de dominação perversas e estilos de desenvolvimento opressores que propiciam uma crescente exclusão tecnológica.²¹ É imperioso o desafio de coletivizar os ganhos tecnológicos de forma global, sendo imprescindível refletir a partir dessas premissas.

De fato, constata-se, que as leis devem servir a um povo, o nativo da terra, “somente por um acaso, as leis de uma nação podem convir a outra”.²² Há a necessidade social coletiva de se conceder condições de desenvolvimento e de promoção social que atinjam um certo grau de igualdade ente os cidadãos não só dos nativos do país como entre os países, sendo as discrepâncias absolutas e irrestritas atentatórias contra patamares de existência minimamente digna. Assim, em não havendo um certo grau de igualdade, mas ao contrário, a desigualdade absoluta campeando, os problemas subjacentes são notórios e evidentes.

3. A GLOBALIZAÇÃO E SEUS EFEITOS NEFASTOS PARA O TRABALHO E AS CONDIÇÕES HUMANAS DE DIGNIDADE

Tradicionalmente algumas nações são mais ricas que outras e comparativamente tem mais vantagens ao fabricar e vender seus bens e serviços, essas se caracterizam enquanto vantagens competitivas. Assim

21 NUNES, ANTÔNIO José Avelãs. *Neoliberalismo e Direitos Humanos*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 100-110.

22 MONTESQUIEU. *Do Espírito das Leis*. Volume I. São Paulo: Editora Nova Cultural Ltda, 2000, p. 42.

como há uma diferenciação de conformação do trabalho em face do processo de globalização.

Há um cenário de desigualdade no mundo globalizado que se acentua diuturnamente, de absoluto descompromisso com a divisão de renda e melhora de patamares sociais de existência, isso se reflete também nos postos de trabalho, pois via de regra, nos países não-desenvolvidos e que não investem em pesquisa e na geração de novas tecnologias, os empregos gerados concentra-se em vagas de trabalho de menor qualificação, como é o caso do emprego doméstico, ou relacionado a construção civil, de limpeza e de segurança. Para garantir empregabilidade em novas ocupações é preciso haver investimento em capacitação da classe trabalhadora e valorização do trabalho com investimento em capacitação.²³

Historicamente o trabalho conforma a sociedade e é ele quem propicia a geração de riquezas e não o rentismo. Nesse sentido é importante “a formação de uma identidade coletiva fundamentada no trabalho enquanto fonte de toda a riqueza social”.²⁴ A construção de uma consciência do valor do trabalho nas sociedades modernas é elemento vital de emancipação, pois cabe ao trabalhador compreender seu valor na geração de riquezas para seu país, para consigo mesmo e para com toda a sociedade.

O individualismo exacerbado não se coaduna com políticas coletivas, os interesses individuais precisam ser subordinados aos dividendos coletivos. Inclinações por lucro crescente precisam ser impulsionados levando em conta questões comunitárias de convergência de interesses coletivos, sob pena de barbárie social.²⁵ Equilibrar individual e coletivo é premissa elementar.

Sob a égide desse argumento, as sociedades, em um nível planetário, devem organizar melhor a distribuição de bens, com fins a modificar as estruturas para diminuição progressiva das pobreza nacionais e mun-

23 POCHMANN, Márcio. E-trabalho. São Paulo: Publisher Brasil, 2002, p. 17-21.

24 CLAUDIUS, Offe. *Trabalho e Sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho*. Volume I – A crise. (Série Estudos Alemães). Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989, p. 21.

25 HOBBSAWM, Eric. J. *O novo século: Entrevista a Antônio Polito*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009, p. 52.

diais.²⁶ Já dizia Maquiavel: que a estabilidade política de uma sociedade pressupõe que se tenha boas leis e instituições.²⁷ E o trabalho demonstra na conjuntura atual que este continua sendo peça fulcral, sua centralidade e importância na geração de riquezas se faz evidente e incontestável.

A preocupação entre aparência e realidade deve se fazer presente, pois de nada adianta dizer que o trabalho é elemento vital nas sociedades e não se realizar efetiva distribuição dos frutos destes, com divisão de renda, pois a acumulação de capitais sem maior incremento de sua repartição não se justifica.²⁸

No tocante ao trabalho, este nas últimas décadas se metamorfoseou, modificando-se industrializando-se, mecanizando-se, mas é o homem quem ainda o realiza, o administra, o gerencia, não foi a força motriz humana ainda totalmente substituída ou prescindida e sabe-se lá se em algum momento isso ocorrerá.²⁹ Não houve superação do trabalho como um todo, mas apenas de alguns tipos específicos de trabalho e a crise evidencia a importância do labor humano quando rechaça a ideia de que o indivíduo “fique em casa”.³⁰

Dessa forma, fica demonstrado que o indivíduo interessa ao Estado como consumidor e como trabalhador, pois só assim a roda da economia gira, não há tecnologia que suprimiu ou superou a lógica do consumo que se faz mediante a equação demonstrada, sob esse enfoque, não há dúvida de que o trabalho não perdeu sua centralidade, ao contrário, do que se possa contra-argumentar de forma esvaziada e errônea.

26 NUNES, ANTÔNIO José Avelãs. *Neoliberalismo e Direitos Humanos*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 110-118

27 MAQUIAVEL, Nicolau. *O Príncipe*. São Paulo: Editora Nova Cultural, 2000, p. 22.

28 HOBSBAWM, Eric. J. *O novo século: Entrevista a Antônio Polito*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009, p. 69.

29 ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. Apresentação. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 07-09.

30 Muitos políticos declararam a importância do “ficar para em casa” para não se contaminar com corona vírus no auge das contaminações. Sobre o assunto ver: <https://www.saopaulo.sp.leg.br/blog/porque-e-tao-importante-ficar-em-casa-agora/>. Acesso em: 05-11-22.

Ao passo que também se faz fundamental, como fez Claus Offe refletir sobre “o trabalho como categoria sociológica fundamental”³¹ em que o autor discute o trabalho em sua acepção fundamental da caracterização da vida em sociedade que se estrutura baseada nas dinâmicas sociais do trabalho assalariado que organizam a vida em sociedade e lhe moldam.

O trabalho deve ser percebido em sua acepção central, fundamental e o despertar da consciência de seu valor por aqueles que o realizam e dele dependem. Essa é a força emancipatória vital para a virada de chave que permitiria a valorização efetiva do trabalho realizado e da pessoa que ele o realiza. No desenho do trabalho e sua forma de exercício a dignidade humana do sujeito trabalhador deve ser um princípio basilar sobre o qual não se possa compor, ceder ou reconsiderar.³²

O resgatar da identidade do sujeito trabalhador é elemento vital de recomposição de sua valorização social, pois sua capacidade de compreensão, cooperação e emancipação dependem dessa tomada de consciência. A percepção identitária é elemento de construção da realização pessoal e de conferir sentido a própria vida.³³

O seu próprio reconhecimento enquanto trabalhador e a tomada de decisão da necessidade de construir uma identidade permitem um maior engajamento social próprio e com o meio o que propicia elementos para sua luta, pela conquista de direitos com a finalidade de maior inclusão social efetiva e vida digna.

Tanto a identidade pessoal quanto a social dependem dessa tomada de consciência em que o obreiro se reapropria de um retorno a si mesmo em face da afirmação e reconstrução de sua identidade. Simbolicamente ele se reconhece trabalhador perdendo os recalques in-

31 CLAUDIUS OFFE. *Trabalho e Sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho*. Volume I – A crise. (Série Estudos Alemães). Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989, p. 13.

32 SUPIOT, Alain. *O Espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014, p. 21.

33 ROSENFELD, Cinara Lerrer. *A identidade no trabalho em call centers: A identidade provisória*. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 174.

conscientes que tanto lhe causam prejudicialidade de se autoconhecer e reconhecer em sua classe de trabalhador.³⁴

Há uma tendência mundial de uma nova economia baseada em paradigmas mais cooperativos em que as relações serão alicerçadas em uma maior confiança entre as pessoas.³⁵ A radicalização da pós-verdade demonstrou que “o que nos interessa é a necessidade de modernizar os pressupostos sobre os quais está fundada a modernidade”.³⁶

Liberdade e necessidade esse binômio é outra questão suscitada, pois a desigualdade de renda e as políticas redistributivas vão ser coladas em cheque, após este surto, dessa síndrome respiratória aguda, colocar-se-á em xeque a frenética movimentação das pessoas, compelindo-os a ficar em casa e qual a possibilidade deste ficar tendo em vista a precária condição de existência de expressivo segmento social. Este foi um retrato da pandemia que deve mudar a ótica do cidadão diante da desigualdade social, pois sabidamente a pandemia não atingiu a todos igualmente.

Á partir da conjuntura de fácil disseminação houve uma grande campanha como a finalidade de evitar a disseminação da doença como o slogan “fique em casa”, mas surge o dilema de que se para muitos das classes média e alta ficar em casa é uma questão tediosa de o que fazer com crianças, gatos e cachorro e como suportar o tédio e preencher o tempo. Em contrapartida, para os mais pobres o “ficar em casa” é complicado porque sem ganhar dinheiro como poderão comer e arcar com as necessidades, por vezes, os mais pobres sequer têm uma moradia decente.

34 ROSENFELD, Cinara Lerrer. *A identidade no trabalho em call centers: A identidade provisória*. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 175.

35 RUSCHE, Ana; SANTINI, Daniel. *Plataformas de solidariedade: a diferença entre transformar tudo em objeto de lucro e compartilhar de maneira inteligente*. In: TREBOR, Sholz. *Cooperativismo de Plataforma: contestando a economia do compartilhamento cooperativa*. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016, p. 09-11.

36 GORZ, André. *Metamorfoses do Trabalho: crítica da razão econômica*. Tradução de Ana Montoia. 2ª ed. São Paulo: Annablume, 2007, p. 13.

Desse modo, o impacto na mudança do tempo e espaço dos paradigmas é galopante e a mudança de uma perspectiva de imediatismo e pragmatismo, onde tudo era para ontem para uma perspectiva do andar devagar do tempo, acabou por colocar em xeque muitos modelos. Necessidade de vínculos mais sólidos, de proximidade com o outro, de uma nova linguagem mais afetiva e uma ruptura do excessivo individualismo, pois estão, em grande medida, todos em rede. Os vínculos etéreos, líquidos vão ter de ser modificados em certa medida, pois se fico em casa com o outro, não há escapatória, é preciso, aprender a conviver com mais entrega, densidade e parceria.

A precariedade da vida e do Direito pode ser a solução de amanhã se a sociedade de posse dos dados atuais revertê-los a seu favor. A evolução social através da implementação de novas práticas para aprimorar o convívio social passa inicialmente pelo reconhecimento de que a vida em sociedade pode ser aperfeiçoada. E que o trabalho pode se configurar como elemento adicional na geração e distribuição de riqueza.

Se existe crise, essa é do capital e na repercussão da não repartição das riquezas geradas pelo trabalho. É um mito a ideia de que dinheiro possa gerar dinheiro sem trabalho.³⁷

A crise da pandemia de Covid-19 evidencia o caos social da desigualdade e conduz a novas reflexões sobre a realidade que passam pela análise de uma possível meta a ser cumprida que consiste numa necessidade de maior distribuição de renda, é que essa possa se fazer pela benevolência também como a iniciativa “Solidariedade S/A” que será explicitada no próximo item, mas substancialmente que isso possa ser implementado pela redistribuição de renda fruto do trabalho.

“Na longa história da atividade humana, em sua incessante luta por sobrevivência, pela conquista da dignidade, humanidade e felicidade social, o mundo do trabalho tem sido vital”.³⁸ O trabalho converteu-se ou sempre foi

37 HAZAN, Ellen Mara Ferraz. *Da greve ao locaute: contribuições para a luta coletiva*. Belo Horizonte: RTM, 2016, p. 17-19.

38 ANTUNES, Ricardo. *Século XXI: Nova era da precarização estrutural do trabalho?* In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 231.

elemento estrutural para existência e reprodução da vida humana. Ele nos constitui socialmente, nos efetiva de formas múltiplas, nos dota da capacidade de efetiva existência social e humana, nos diferencia dos animais.

Rifkin abordou em recente entrevista a temática dos efeitos da pandemia de Covid-19. Para ele, o homem se transformará enquanto espécie em seus hábitos e atitudes ou estarão todos fadados a extinção. Faz-se necessário constituir um aprendizado de como se viver de forma mais sustentável, pois não foram os indivíduos pegos de surpresa, já que dentre outras degradações, a ambiental também era evidente, mas com esse surto pandêmico há uma pausa para um momento de inflexão.³⁹

Por essa linha de reflexão percebe-se que a autor adverte para uma necessária mudança na forma do ser humano se relacionar com seu habitat, ou se muda o modo de vida, o olhar sobre o futuro, utilizando-se melhor dos recursos e aprendendo a se relacionar de forma menos predatória com o seu ambiente ou existe o risco de ser ele, enquanto ser humano, extinto do planeta. Ou reinventa-se e muda seu olhar ou será devorado pela história. É preciso um olhar de ressignificação sobre a história.

Com a finalidade de repensar a atualidade se propõe sob uma nova lógica mais promocional e com a possibilidade real de inserção social. Consoante essa visão os mecanismos premiaais (que serão estudados a frente) ao incentivarem ações em conformidade com a lei funcionam como eficazes mecanismos de proteção social associando a força empregadora e a trabalhadora, ao passo, que a execução da ação desejada. Para que, a norma se faça efetiva e não apenas se tratar de mero aparato retórico este discurso proposto na lei, isso porque, a norma existe para ser cumprida e nada mais efetivo do que acoplar a norma, a ação desejada, um prêmio que incentive o seu cumprimento.

A importância dos reforços positivos como mecanismos de lógicas redistributivas que possam ir além do dado meramente econômico, baseando essas relações em ganho recíproco para a convivência saudável em sociedade.

39 RIFKIN, Jeremy. Corona vírus: *estamos diante de ameaça de extinção e as pessoas nem mesmo sabem disso*. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/internacional-52657148?oci=wsportuguese.chat-apps.in-app-msg.whatsapp.trial.link1_auin. Acessado em: 19/05/2022.

Nessa linha reflexiva a concretude de uma resistência a desigualdade pode se dar por meio de benefícios concedidos aos empregados por avanço de produtividade, por exemplo, e estes devem ser vistos como benefícios alcançados de forma justa e não como presentes concedidos pela empresa.

Se o que se quer é que se aumentem as ações solidárias a Rede Globo de TV concedeu um espaço em sua grade de horário para permitir um marketing gratuito de empresas doadoras, empresas que não pagariam pela propaganda, mas sim doariam aos mais necessitados neste momento de crise propiciada pela pandemia de covid-19.

Factualmente, o homem vive e sobrevive em sociedade sob regras de convivência. Em resumo, “não existem verdades absolutas e o mundo não se divide em categorias estanques. Cada verdade está presa no seu tempo e suas circunstâncias”.⁴⁰ Uma coisa é certa, o mundo está em constante modificação e a ideia de permanência é uma quimera. Evidencia-se assim, a necessidade de descortinar no presente os elementos que possam alicerçar um projeto de futuro melhor, porque não obstante todos os acontecimentos a humanidade vive e deseja a existência de conquistar, romper limites. “Nunca como hoje reuniram-se tantas condições para uma construção inteligente de futuro”.⁴¹

Clama o futuro pelo desafio coletivo de mudar e, romper com o paradigma da desigualdade exacerbada, este é o desafio máximo.

Por sua vez, clama, a modernidade por maximizar as vantagens individuais e coletivas dos indivíduos proporcionando ganhos mais equânimes a todos, realizando verdadeiras transferências de renda, um futuro melhor depende da divisão dos frutos do trabalho ou isso ou a desigualdade social extinguirá a raça humana, talvez por um vírus, que escancare que o problema ao lado da excessiva desigualdade é um empecilho brutal, um velho alicerce, talvez intransponível para o progresso de todos.

40 COELHO, Clorindo Burnier. *Reflexões Filosóficas*. Belo Horizonte: Jr Guimarães Comunicação e Design. 2005, p. 17.

41 NOGUEIRA, Marco Aurélio. *As possibilidades da política: ideias para a reforma democrática do Estado*. São Paulo: Paz e Terra, 1998, p. 255.

O mundo está passando por uma fase de transformações e as realidades ainda que de certa forma coincidentes de uma epidemia pode ser interpretada de uma nova maneira, não sob o enfoque do problema que em si é o mesmo, mas sob as luzes e os caminhos que poderão ser descortinados a partir dessa conjuntura inicialmente catastrófica, mas talvez inspiradora no sentido de se renovar o que fazer a partir disso.

4. O CENÁRIO DE PANDEMIA EVIDENCIA O NECESSÁRIO CONTROLE DA SOCIEDADE POR MECANISMOS DE INCENTIVO

Conforme se explicitou anteriormente o surto da pandemia de Covid-19 demonstrou outras possíveis análises da conjuntura e formas de intervenção do mundo. Á partir de então, tudo pode ser repensado sob outras lentes e o surto da referida doença permitiu se ver em canais televisivos, como foi o caso da Rede Globo de televisão a estreia de um quadro de entretenimento com a finalidade de divulgação publicitária propagandística de incentivo de práticas altruísticas intitulado: “Solidariedade S/A” que era exibido na programação do Jornal Nacional.

Neste contexto de importância do alcance da televisão, pode ser citado que a TV, segundo pesquisas é um aparelho doméstico enormemente presente nos lares brasileiros, sendo um veículo de comunicação que desempenha o elementar e significativo papel de informar, de comunicar e de propiciar produção cultural. A mídia televisiva dessa forma desempenha demasiado papel de comunicação com a sociedade.⁴²

Dentro dessa perspectiva de comunicabilidade, a Rede Globo de televisão começou a mostrar no decorrer do surto de Covid-19 de forma destacada o esforço coletivo de empresas da iniciativa privada, em regra, que esboçam boa vontade no sentido de ajudar o Brasil e seu povo nos

42 DA SILVA, Luciene Pazinato. *A produção cultural da TV de canal aberto: limites e possibilidades dos programas no cotidiano da sociedade*. In: AFFORNALLI, Maria Cecília Naréssi Munhoz; GABARDO, Emerson (coord.). *Direito, informação e cultura: o desenvolvimento social a partir de uma linguagem democrática*. Belo Horizonte: Fórum, 2012, p. 293-294.

tempos de constância da referida pandemia. Várias ações se destacaram com fins a diminuir os impactos nocivos do vírus, principalmente, sobre a população mais fragilizada economicamente que é, invariavelmente, uma das mais afetadas negativamente pelo vírus, por serem estes mais débeis economicamente.

Consoante demonstra este quadro de divulgação televisiva essas ações incluem doações de toda natureza, como de máscaras cirúrgicas de proteção contra a contaminação respiratória pelo coronavírus, materiais de limpeza, alimentos, insumos para a confecção de testes rápidos, equipamentos hospitalares, remédios e etc. Também são relatadas doações em dinheiros para compra de materiais hospitalares, para a realização de cursos de capacitação de profissionais da saúde, enfim, uma variedade grande de ações.⁴³

É inegável o poder de persuasão dos meios de comunicação, neste destacadamente, os meios televisivos que impactam o cotidiano das pessoas através das informações e notícias nestes expedientes vinculados diariamente.

As mídias televisivas são contraditórias por essência, mas sempre impactantes, “presente no cotidiano, a televisão transita entre a esfera pública e privada, entre críticas e elogios, como máquina de encantamento, forma destrutiva de informação e conhecimento, como liberdade de criação e entretenimento.”⁴⁴ A TV é um organismo político de interferência na vida das pessoas, sempre dual, ora apta a fazer o bem, ora para ensejar conteúdo de baixa qualidade e pouco comprometimento ético não tão isentos ou benéficos.

A mídia tem poder de influência avassalador e atinge a reputação das pessoas de forma singular para o bem ou para o mal, assim como as instituições, empresas, marcas e etc. Os efeitos sobre uma reputação podem ser devastadores ou formidáveis. De forma que a mídia pode

43 Portal de notícias G1 do Jornal Nacional. *Solidariedade S/A: empresas doam equipamentos para profissionais da saúde*. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/05/19/solidariedade-sa-empresas-doam-equipamentos-para-profissionais-de-saude.ghtml>. Acessado em: 20/05/2020.

44 DA SILVA, Luciene Pazinato. *A produção cultural da TV de canal aberto: limites e possibilidades dos programas no cotidiano da sociedade*. In: AFFORNALLI, Maria Cecília Naréssi Munhoz; GABARDO, Emerson (coord.). *Direito, informação e cultura: o desenvolvimento social a partir de uma linguagem democrática*. Belo Horizonte: Fórum, 2012, p. 295.

contribuir, se assim desejar e atuar, para alargar seu comprometimento e engajamento com práticas promotoras de justiça social.⁴⁵ A liberdade de imprensa pode conduzir a atitudes sociais de promoção do bem comum e de valorização crescente da dignidade da pessoa humana ou agir em sentido inverso e prejudicar o indivíduo.

A utilização de equipamentos televisivos nos lares brasileiros precisa ser tema de discussão porque há uma construção por meio destes veículos de uma consciência crítica para o mal ou para o bem, posto que a comunicação nunca é neutra, ela sempre propõe ideias de forma sutil ou contundente contra ou a favor de alguma causa ou pessoa. Logo, diante de um aparelho televisivo não deve haver entrega ou disponibilidade total, o que não impede haver circunstâncias em que a TV noticie boas práticas.⁴⁶

Inegável a afirmativa de que, “a mídia televisiva é parte do cotidiano da população e tem influência nos hábitos e costumes das pessoas em geral.”⁴⁷ É indiscutível a interferência e intervenção desse meio de comunicação ao vincular informações e propagandas. Quando as reportagens exibidas trazem benefícios sociais, percebe-se demonstrado as vantagens destes meios comunicativos na difusão de informações reflexivas e motivacionais para a sociedade, quando a mídia cumpre seu papel de informar e seu dever político de modificar para melhor a vida da sociedade.

Sob esse ponto de vista benéfico e informativo da TV, quando essa mídia se prestar a vincular matérias de utilidade pública todo o coletivo social ganha de forma salutar. A veiculação de informação de utili-

45 LIMA, Venício Arthur de. *Mídia e Justiça no Brasil*. IN: AVRITZER, Leonardo; BIGNOTTO, Newton; FILGUEIRAS, Fernando; GUIMARÃES, Juarez; STARLING, Heloisa. *Dimensões Políticas da Justiça*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017, p. 555-570.

46 Freire, Paulo. *Pedagogia da Autonomia: saberes necessários a prática educativa*. 55ª ed. Rio de Janeiro/ São Paulo: Paz e Terra, 2017, p. 136-137.

47 DA SILVA, Luciene Pazinato. *A produção cultural da TV de canal aberto: limites e possibilidades dos programas no cotidiano da sociedade*. In: AFFORNALLI, Maria Cecília Naréssi Munhoz; GABARDO, Emerson (coord.). *Direito, informação e cultura: o desenvolvimento social a partir de uma linguagem democrática*. Belo Horizonte: Fórum, 2012, p. 295.

dade e boa qualidade entre emissor e receptor age produzindo resultados fecundos a todo o país e a seu povo.

Neste caso, o processo comunicacional vincula uma programação com repercussões sociais que exprime uma demonstração de engajamento social, sendo magnífica as repercussões sociais desse marketing do bem, de forma que a resposta do receptor dessa mensagem, o telespectador, é de percepção do quanto a marca, a empresa que doa têm comprometimento social e se destaca em seu mercado de forma diferenciada.

Na confluência dessas ideias de mutualidade do bem agir o processo crítico despertado é muito benéfico, sob um aspecto de construção de um significado simbólico do bem agir coletivo, e assim, a mídia televisiva propõe um debate de interação social para a construção de um processo comunicativo de sedimentação de valores coparticipativos de responsabilidade e solidariedade social, tão em falta nos tempos presente.⁴⁸

Neste sentido, a apropriação positiva dos conteúdos apresentados na TV é um desafio que pode ser superado em alguma medida. Será demonstrado no tópico seguinte do presente artigo que o quadro televisivo “Solidariedade S/A” era um mecanismo de marketing que exibia para a sociedade excelentes atitudes de empresas engajadas com sua reponsabilidade social.

5. O QUADRO TELEVISIVO SOLIDARIEDADE S/A, ENQUANTO UM MECANISMO PREMIATIVO

Os mecanismos premiaais são exemplares no fomento de uma cultura do bem agir, pois em meio a um evento catastrófico de uma pandemia sem precedentes boas ações podem ocorrer ao serem incentivadas e desejadas. Ademais, para as empresas é salutar associar sua marca, sua

48 DA SILVA, Luciene Pazinato. *A produção cultural da TV de canal aberto: limites e possibilidades dos programas no cotidiano da sociedade*. In: AFFORNALLI, Maria Cecília Naréssi Munhoz; GABARDO, Emerson (coord.). *Direito, informação e cultura: o desenvolvimento social a partir de uma linguagem democrática*. Belo Horizonte: Fórum, 2012, p. 298-300.

reputação a gestos de comprometimento social e empatia pelas dores dos cidadãos de seu país.

Neste sentido, para dar ênfase ao engajamento social empresarial o Jornal Nacional exibido diariamente na Rede Globo de TV passou a destacar de forma nominal quais eram as empresas e as marcas envolvidas nessas ações solidárias de combate ao vírus e isso refletiu uma mudança de postura deste veículo comunicativo, pois anteriormente este canal televisivo evitava exibir as marcas, e quando dessa iniciativa foi intencional essa exibição com fins a valorizar e incentivar a superação deste momento difícil em que surgiu uma pandemia por um vírus sem precedentes demonstrou-se nominalmente as empresas que realizam atos solidários de combate a pandemia.⁴⁹

Essa forma de valorização de boas ações é uma das inúmeras vantagens dos mecanismos premiaiais. Neste caso, do quadro televisivo *Solidariedade S/A* quem ofereceu a vantagem premial foi uma emissora de tv, a Rede Globo, que em um programa conceituado o *Jornal Nacional*, que é exibido em horário nobre e tem espaço reservado foram expostas ações solidárias praticadas Brasil afora por empresas que se demonstraram amplamente engajadas com boas práticas sociais.

Esse quadro propagandístico intitulado *Solidariedade S/A* é um exemplo da teoria dos jogos aplicada, pois se refere ao famoso jogo ganha-ganha, onde todos os indivíduos se beneficiam. Isso porque, a emissora TV Globo ganhou por demonstrar seu comprometimento social e engajamento com gestos de solidariedade, ela cativou com essa iniciativa solidária uma maior credibilidade e admiração por parte de quem consome seu material editorial, seus telespectadores.

Ou seja, a TV quando se propõe a esse debate crítico sobre as mazelas sociais e ao propiciar um bom marketing das empresas que se prestam ao bem agir, essas ideias quando são expostas e reforçadas com ações a serem seguidas levam a refletir sobre essa tomada de decisões, na medida

49 Portal de notícias G1 do Jornal Nacional. *Solidariedade S/A: empresas doam equipamentos para profissionais da saúde*. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/05/19/solidariedade-sa-empresas-doam-equipamentos-para-profissionais-de-saude.html> Acessado em: 20/05/2022.

que essa TV se transmuda num meio educativo em certa medida, sob esse prisma, o debate e circulação de ideias promove o senso de comunidade humanitária algo altamente desejável, pois é um novo sentido de significado que começa a ser construído na mídia televisiva brasileira.⁵⁰

De outro lado, a empresa que praticou o gesto solidário auferir a vantagem da propaganda de marketing pessoal a seu favor, a exibição de sua marca como uma empresa comprometida com o social, assim, sua empresa fica atrelada positivamente a empresas conscientes socialmente. É como se recebesse uma espécie de selo premiativo atestando seu compromisso público com o engajamento social.

Também, a sociedade como um todo se beneficia, porque a boa ação praticada pela empresa que doa serve a quem recebe a doação diretamente, porque lhe confere alimentos, material de limpeza e higiene pessoal, mas os efeitos positivos não param por aí, são muito mais amplos e sólidos. Já que, toda a sociedade coletivamente se beneficia com esse gesto já que, em alguma medida se diminui as taxas de fome e penúria vivenciadas no país.

Ainda se destaca que estes gestos de filantropia são uma ótima propaganda para o Brasil enquanto país, pois demonstra-se como um gesto de um povo forte e solidário e de instituições empresárias parceiras podem promover o social. As empresas atuam, deste modo, em paralelo ao poder público no implemento de políticas solidárias e humanas. Essas ações marcam o Estado e o país com uma espécie de selo social de que há solidariedade de fato.

Essas ações humanísticas de múltiplos efeitos positivos melhoraram a visibilidade internacional do país, incentivam os cidadãos a repetirem o exemplo empresarial de forma que também eles realizem doações e ações de magnanimidade em sentido amplo.

Fica evidente pela abordagem os vários benéficos dessa tomada de decisão de promoção do bem agir com a utilização de instrumentos

50 DA SILVA, Luciene Pazinato. *A produção cultural da TV de canal aberto: limites e possibilidades dos programas no cotidiano da sociedade*. In: AFFORNALLI, Maria Cecília Naréssi Munhoz; GABARDO, Emerson (coord.). *Direito, informação e cultura: o desenvolvimento social a partir de uma linguagem democrática*. Belo Horizonte: Fórum, 2012, p. 303-305.

premiativos como este de divulgação da imagem das empresas comprometidas com o social.

Todavia, é meramente impossível narrar todos os benefícios dessa tomada de atitude premial, pois muitas dessas vantagens nem são percebidos de imediato, só o tempo será capaz de mostrar os incalculáveis proveitos dessa virada de marketing que passa a exibir o comprometimento social das empresas e lhes grava uma espécie de selo de qualidade que lhes diferencia das demais, pois elas fazem parte do seletivo grupo de empresas “Solidariedade S/A”.

A iniciativa da Rede Globo de premiar boas práticas empresariais dando visibilidade gratuita a essas empresas neste quadro televisivo, o “Solidariedade S/A” fez como que estes entes empresariais que são solidários ganhassem como prêmio, como incentivo premial, a exibição de seu nome, seu gesto de solidariedade e engajamento social no horário nobre da programação de mídia televisiva, no Jornal Nacional da Rede Globo de televisão.⁵¹

A iniciativa Solidariedade SA exibida na Rede Globo de TV propiciou que empresas e instituições doassem no período de crise aguda de Covid 19 produtos de suas marcas, de sua fabricação, ou revenda, para as pessoas mais necessitadas. Foram doadas marmitas, produtos de limpeza, sabonetes de empresas fabricantes destes e etc.

Foi um período em que revelada a crise provocada pela pandemia de Covid-19, houve um engajamento social de empresas e instituições que em troca das doações receberam como incentivo premial, como premiação, a exibição da marca doadora como uma empresa que realiza boas práticas, o que provavelmente engajou as pessoas a comprarem mais acentuadamente dessas marcas que demonstraram comprometimento social, solidariedade, preocupação com o coletivo social e seu bem-estar. Este quadro televisivo que era vinculado no Jornal Nacional da Rede Globo de TV evidenciava marcas que mereciam potencializar ainda mais seus lucros, pois eram marcas engajadas e solidárias.⁵²

51 Sobre o tema ver: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/07/31/solidariedade-sa-doacao-de-materiais-e-dinheiro-para-iniciativas-contra-a-covid.ghml>. Acesso em 05-11-2022.

52 Sobre o tema ver: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/07/31/solidariedade-sa-doacao-de-materiais-e-dinheiro-para-iniciativas-contra-a-covid.ghml>. Acesso em 05-11-2022.

Para reforçar os argumentos favoráveis desse quadro televisivo da Solidariedade S/A de forma mais contundente, pode-se citar também uma possível mudança permanente de hábitos, porque pode ensejar esse gesto de doação imediata há uma mudança do comportamento empresarial com fins a garantir que essa pessoa jurídica vá agir dali em diante com um engajamento social contínuo, espraiando assim, os benefícios desses gestos para além do período da pandemia, de forma que as empresas mesmo após o surto continuem realizando doações e se engajando mais com as populações carentes, de forma a minimizar o sofrimento tão contundente desses despossuídos, há tanto tempo esquecidos ou pouco assistidos.

Classificar uma empresa como pertencente ao grupo “solidariedade S/A” a coloca como detentora dessa espécie de selo social, pois ela ganha uma reputação de instituição comprometida com o social o que permite fomentar as ações de altruísmo e obstar um pouco a tirania do dinheiro, que influencia negativamente as empresas a apenas almejar o lucro, ao invés de o instituir a partir de uma premissa de responsabilidade social, o que implementaria uma possível nova arquitetura empresarial a ser difundida de bem agir.

A mídia, enquanto meio de comunicação, quando se propôs a veicular um quadro televisivo de apoio a atitudes sociais solidárias como o “Solidariedade S/A” desempenhou positivamente seu papel de influenciar com fincas a estimular o bem agir.

O papel de uma emissora de televisão pode ser fundamental para estimular práticas de educação social e encorajamento da sociedade como um todo no desempenho dessas ações, pois podem estes meios comunicativos, se tornarem disseminadores de práticas educativas que atuem como indutoras de responsabilidade social, agindo na conscientização da alteração de hábitos e costumes, transcendendo o mero caráter informativo e alcançando a percepção das pessoas pela necessidade de colaborações efetivas.⁵³ Isso se faz possível porque, a mídia exerce fascínio e forte influência sobre as pessoas.

53 MATTJE, Tatiana. O papel da mídia na educação ambiental. In: AFFORNALLI, Maria Cecília Naréssi Munhoz; GABARDO, Emerson (coord.). *Direito, informação*

Na vida terrena os caminhos são sempre múltiplos, o anseio coletivo é de que a narrativa de cada indivíduo possa se aglutinar e formar uma narrativa que a todos seja comum e útil, trazendo um sentimento de todos e para todos.⁵⁴ Que o futuro possa ser inspirador, ao descortinar novos caminhos de solidariedade e acolhimento contra a miséria, a dor e a doença, que as iniciativas do Solidariedade S/A se multipliquem, para além do período mais crítico da pandemia e que possam se transmutar num modelo de ajuda dos mais ricos para os mais pobres, num exemplo vivo e pungente de solidariedade, acolhimento e humanidade.

Solidariedade é ato de acolhimento, bondade, de união de indivíduos com o propósito de ajudar, e a ajuda propiciada pelo programa Solidariedade S/A se fez através da doação de dinheiro e de produtos aos mais necessitados. Empresários e empresas ajudaram os mais pobres doando. Como resultado dessas doações as marcas passaram a ser divulgadas para estimular que mais ações dessas acontecessem.⁵⁵

Portanto, este exemplo do quadro televisivo Solidariedade S/A é um benefício premial não pecuniário que foi concedido as empresas, pois as empresas ganharam sem custo uma propaganda de marketing da Rede Globo e, em contrapartida, foram incentivadas indiretamente pela emissora a doarem mais e mais para os mais necessitados. Tratou-se de uma iniciativa salutar num momento tão difícil.

e cultura: o desenvolvimento social a partir de uma linguagem democrática. Belo Horizonte: Fórum, 2012, p. 345-347.

54 BOFF, Leonardo. *A voz do arco-íris*. Brasília: Letraviva, 222, p. 32.

55 Vídeo sobre o programa Solidariedade S/A que foi vinculado na TV Globo e trata dessas ações de solidariedade que se multiplicaram pelo Brasil no período crítico da pandemia. Sobre o tema ver o vídeo a seguir: <https://globoplay.globo.com/v/8482558/>. Acesso em 01-11-22.

6. SUSTENTABILIDADE SOCIAL E EMPRESARIAL PARA EFETIVAÇÃO DE DIREITOS: O QUE É O “DIREITO PREMIAL” E O QUE SÃO MECANISMOS PREMIAIS PECUNIÁRIOS E NÃO PECUNIÁRIOS?

Transformar de forma duradoura e consciente práticas sociais de comportamentos requer que estímulos sejam aplicados. E estes mecanismos estimulantes podem se demonstrar enquanto indutores de mudança cultural sem precedentes. Novos comportamentos precisam ser estimulados por via dos hábitos, dos costumes e dos condicionamentos éticos culturais.

As condutas sustentáveis pressupõem múltiplas e complexas relações de estímulo a uma apreciação crítica da realidade. Educar para que o agir seja propiciador de benefícios sociais coletivos, esse é o desafio.⁵⁶

Antes de mais nada é importante pontuar que este termo “direito premial” é pouco utilizado e conhecido, pois a sociedade moderna tem seu olhar mais voltado para a punição do que para o prêmio. Trata-se de um ramo no Direito que debruça sua atenção para o premiar, ou seja, a premiação, para o reconhecimento do bem agir e, assim, incentiva que as ações desejadas aconteçam. É um ramo da ciência jurídica que propõe o contrário, o oposto, de um Direito Penal.

Direito Premial é o contrário do Direito Penal, este último busca punir, reprimir para o que o mal não aconteça. O Direito Penal busca instituir penas e castigos para que o mal não aconteça. Existem autores que criticam a ideia de sanção, o autor Jean-Marie Guyau pontua que: “não há um céu para nos julgar nem um Deus que castiga os maus ou que favorece os bons.”⁵⁷ Dito de outra forma: “Punição para os maus ou a recompensa dos bons”.⁵⁸ A linha que divide o bem e o mal é tênue e cheia de nuances.

56 GRACCO, Abraão Soares Dias dos Santos; SILVA, Marcela Vitoriano. *As principais sanções premiaias no novo código florestas: a superação do dogma Kelsiniano em direção a uma sociedade resiliente*. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=e eb29740e8e9bcf1>. Acesso em: 15/04/2020, p. 10.

57 GUYAU, Jean-Marie. *Crítica da idéia de sanção*. Tradução Regina Schopke e Mauro Baldi. Título original: *Critique de l' idée de sanction*. São Paulo: Martins Fontes, 2007. (coleção tópicos Martins), p. 09.

58 GUYAU, *op. cit.*, p. 56.

Em sociedade é comum a destinação de penas, castigos para o vício, mas não há uma distribuição de prêmios para a virtude na mesma medida. É conhecido o aparato repressor, mas o promotor é incipiente. Fala-se pouco de premiar e muito de punir. A função punitiva do Direito é mais conhecida, divulgada e incentivada que a função promocional do Direito.

O Direito Penal ambiciona impedir a ação do agente, de outro lado, o Direito Premial quer incentivar a ação. Um olha pra o passado, o Direito Penal, este quer punir o que já foi feito, o crime cometido. Ao passo que, o Direito Premial olha para o futuro quer incentivar para que a ação aconteça. Direito Premial é o ramo do Direito que objetiva a ação, quer que o bem agir se entranhe e se externalize socialmente.

O Direito Penal pune o mal para criar uma advertência: não cometa ações proibidas ou não desejadas pela lei, pois se o fizer, será punido. O Direito Penal vem depois do fato consumado e aplica a pena, a sentença, a punição. Já o Direito Premial olha para o futuro, ele ambiciona que um agir se externalize e, para isso, ele oferece um prêmio, um incentivo, para que o agente seja incentivado a agir em conformidade com a lei.

Para incentivar que a ação aconteça, acopla-se a norma um prêmio, ou seja, se o agente agir de um determinado modo que a lei prescreve em seu comando legal, haverá uma premiação, vai-se auferir um prêmio, um incentivo ao agente a fim de que este pratique a ação. Sabe-se que é muito mais fácil agir por motivações.

O Direito Premial é o ramo do Direito que concede prêmios, incentivos para que uma ação aconteça e pode este, em certa medida, transformar o paradigma de ações, ou seja, criar novos padrões de comportamento, que facilitem o encontro da norma com a sua efetividade, ao criar mecanismos que façam como mais atraente ao indivíduo cumprir a lei.

O termo Direito Premial é expressão pouco utilizada, na doutrina por quem trata do premiar, utiliza-se mais recorrentemente o termo sanção premial. Particularmente a autora do presente artigo prefere a expressão Direito Premial em detrimento a expressão sanção premial, porque sanção tem correlação com pena, punição.

A expressão Direito Premial Trabalhista foi utilizada na tese de doutoramento da autora do presente artigo e em sua dissertação de mes-

trado. O trabalho elaborado sobre o tema é denso e detido. Busca-se com estes trabalhos acadêmicos sobre premiação ampliar substancialmente o objeto de estudo da autora, porque muita gente tem resistência ao Direito Premial e associa este instituto a sinônimo de se conceder uma isenção tributária, ou seja, enquanto um dar dinheiro para que alguma pessoa faça algo. Porém, nas pesquisas propostas essa ideia é ampliada e melhor desenhada, pois demonstra-se que é possível se premiar e conceder incentivos que não necessariamente impliquem em gasto financeiro.

Não há algo de totalmente novo na face da terra, normalmente isso não existe, o que se faz é melhorar, reclassificar, nomear e desenvolver com contornos peculiares algo que de algum modo já foi posto.

O que seria o Direito Premial Trabalhista? Trata-se de um ramo do Direito assim nomeado, que estaria preocupado em inserir na prática cotidiana dos empregados, empregadores e da sociedade como um todo, práticas de bem agir, de promoção de ações positivas que gerem um círculo virtuoso na relação de trabalho e, assim, reflita benefícios para o Estado e para a sociedade como um todo. Para além, o Direito Premial estaria preocupado em incentivar boas ações.

Este Direito Premial Trabalhista têm seus mecanismos premiativos que dividem-se em dois institutos que seriam: os mecanismos premiais pecuniários, portanto referente a dinheiro, pecúnia (isenções tributárias e descontos fiscais, ou o Estado oferecendo crédito para bons empregadores) e os mecanismos premiais não pecuniários (ligados a honra, a concessão de um título de distinção social, um título honroso de embaixador de tal instituição, selo pró-ética, selo de combate a corrupção e, desta forma, premiações concedidas com caráter mais altruísta e menos pecuniário).⁵⁹

No caso, portanto, das ações de doações de produtos praticadas por empresas e empresários que foram vinculadas e promovidas pela Rede Globo de TV no quadro televisivo de programação do Jornal Nacional que se chamava Solidariedade S/A se concedeu a marca que se portou de forma solidária e humanística um benefício premial não pecuniário, pois exibiu-se o nome da empresa de maneira a lhe propiciar um ganho

59 Sobre o tema do Direito Premial e mais especificamente do Direito Premial Trabalhista, ver a tese da autora do presente artigo.

de visibilidade pela sua boa ação social, pela sua ação de engajamento social na prática de boas ações, de ações em conformidade com as melhores práticas empresariais e humanas.

Essa concepção de análise é uma demonstração de como os mecanismos premiaiais são exemplares no fomento de uma cultura do bem agir amplo, pois em meio a uma pandemia sem precedentes, boas ações passam a ser incentivadas e desejadas. Dessa feita para as empresas doadoras foi salutar associar sua marca, sua reputação a gestos de tamanho comprometimento social e empatia pelas dores dos cidadãos de seu país.

Com o objetivo precípua de dar ênfase ao engajamento social empresarial, o programa de TV Jornal Nacional em seu quadro “Solidariedade S/A” passou a destacar de forma nominal quais foram as empresas e as marcas envolvidas nessas ações solidárias de combate ao vírus e isso refletiu uma mudança de postura deste veículo comunicativo, pois anteriormente este evitava exibir as marcas, agora é intencional essa exibição com fins a valorizar e incentivar a superação deste momento de grande penúria causado pelo pandemia de covid-19. Assim, a Rede Globo de TV, demonstrou nominalmente as empresas que realizam atos solidários de combate a pandemia.⁶⁰

Essa demonstração nominal da empresa que realizou as doações trouxe para a empresa doadora a vantagem da propaganda televisiva gratuita de sua marca de produtos, do Banco, financeira e etc. Enfim, é um jogo de ganhos múltiplos, pois todos saíram ganhando.

Logo, essa forma de valorização de boas ações é uma das inúmeras vantagens dos mecanismos premiaiais. Neste caso, do quando televisivo Solidariedade S/A quem ofereceu a vantagem premial foi uma emissora de tv, a Rede Globo, que em um programa conceituado, o programa televisivo, Jornal Nacional, que é exibido em horário nobre e tem espaço reservado para expor essas ações solidárias praticadas Brasil afora expôs as boas ações praticadas naquela ocasião.

60 Portal de notícias G1 do Jornal Nacional. Solidariedade S/A: empresas doam equipamentos para profissionais da saúde. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2020/05/19/solidariedade-sa-empresas-doam-equipamentos-para-profissionais-de-saude.ghtml>. Acessado em: 20/05/2022.

Enfim, o programa Solidariedade S/A é um exemplo de concessão de um incentivo premial não pecuniário, pois o que foi recebido de incentivo foi a propaganda televisiva da marca doadora e não houve ganho financeiro da Rede Globo.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O que esperar do futuro do trabalho? Que as empresas estejam cada vez mais engajadas com responsabilidade e sustentabilidade social. A empresa cumpre função na sociedade. Acredita-se ser salutar que as empresas sejam sugestionadas cada vez mais e mais a praticar boas ações, a cumprir a lei e os regulamentos. Os incentivos que podem ser acoplados as normas para impulsionar este cumprimento não necessitam ter valor pecuniário, pode-se conceder premiações com a concessão de títulos, classificações diferenciadas e estratégias diversas.

Por conseguinte, se a estupidez humana não se modificar e propiciar acesso ao básico dentro de uma perspectiva de existência minimamente digna dos seres humanos, sem estratificar a sociedade exageradamente e deixar muitos na margem da mais absoluta miséria, em algum momento, esse caldeirão das desigualdades explodirá, atingindo a todo o corpo social.

É imperioso, para além, de globalizar as informações, de interligar os mercados, de facilitar o escoamento dos produtos, que seja um objetivo deste mundo globalizante à repartição das riquezas. Para além, que o fomento as boas práticas, ao bem agir, se entranhe nas sociedades humanas, que as premiações sejam ritos de passagem, de modo que a ação desejada faça parte ordinariamente da vida das pessoas e crie padrões comportamentais de bem agir amplos, círculos virtuosos, em que o jogo ganha-ganha humanístico supere qualquer comportamento mesquinho de embrutecimento humano e de acumulação primitiva de capitais.

Um país não desenvolve a si e a seu povo sem estimular boas práticas sociais. Portanto, que o futuro seja solidário, e para fomentar essas ações de solidariedade que o futuro seja premial, porque este é o meio apto para potencializar boas ações sociais e humanísticas de forma am-

pla, inteligente e duradoura. Ao incentivar boas práticas com a ação de marketing gratuita (por parte da Rede Globo de TV) que mais empresas possam cumprir crescentemente a sua função social. O que resultará em melhoria de vida para as pessoas e maior distribuição de renda. Assim, premiar para incentivar boas ações.

Quando a TV Globo, exibe o nome da empresa engajada com boas práticas, essa realiza uma prática premial, pois concede-se de modo voluntário, um incentivo para que a empresa doadora, se sinta motivada a praticar a boa ação, a ação engajada com o social, a ação de doação humanística.

Que o futuro seja crescentemente humano e que os indivíduos sejam solidários. Que o Direito Premial sirva a sociedade como mecanismo para fomentar de modo amplo boas ações, pois sabe-se, que os seres humanos agem movidos por estímulos e é preciso estimular por meio de fomentos premiaiais (prêmios e incentivos) progresso e desenvolvimento sustentável de modo humanístico para todos.

Para além, é fundamental estimular as empresas, para que essas desempenhem práticas salutares. Enfim, que o futuro se faça crescentemente premial, porque a função promocional do Direito por meio de prêmios e incentivos é capaz de fazer com que a concretização da norma se dê. O Direito Premial é mecanismo apto a revolucionar a concretização da norma e o Direito Premial Trabalhista é apoteótico, porque retira a norma, a atitude de um plano meramente possível e torna interessante, vantajoso seu cumprimento e, assim, efetiva aquela ação desejada.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *Século XXI: Nova era da precarização estrutural do trabalho?* In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. Apresentação. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

CLAUS, Offe. *Trabalho e Sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho*. Volume I – A crise. (Série Estudos Alemães). Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

COELHO, Clorindo Burnier. *Reflexões Filosóficas*. Belo Horizonte: Jr Guimarães Comunicação e Design, 2005.

DA SILVA, Luciene Pazinato. *A produção cultural da TV de canal aberto: limites e possibilidades dos programas no cotidiano da sociedade*. In: AFFORNALLI, Maria Cecília Naréssi Munhoz; GABARDO, Emerson (coord.). *Direito, informação e cultura: o desenvolvimento social a partir de uma linguagem democrática*. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

FREIRE, Paulo. *Pedagogia da Autonomia: saberes necessários a prática educativa*. 55ª ed. Rio de Janeiro/ São Paulo: Paz e Terra, 2017.

GORZ, André. *Metamorfoses do Trabalho: crítica da razão econômica*. Tradução de Ana Montoia. 2ª ed. São Paulo: Annablume, 2007.

GRACCO, Abraão Soares Dias dos Santos; SILVA, Marcela Vitoriano. *As principais sanções premiais no novo código florestas: a superação do dogma Kelsiniano em direção a uma sociedade resiliente*. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=eeb29740e8e9bcf1>. Acesso em: 15/04/2020.

GUYAU, Jean-Marie. *Crítica da idéia de sanção*. Tradução Regina Schopke e Mauro Baldi. Título original: *Critique de l' idée de sanction*. São Paulo: Martins Fontes, 2007. (coleção tópicos Martins), p. 09.

HARARI, Yuval Noah. *Homo Deus: uma breve história do amanhã*. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HARVEY, David. *O enigma do capital e as crises do capitalismo*. Tradução de João Alexandre Peschanski. São Paulo, SP: Boitempo, 2011.

HAZAN, Ellen Mara Ferraz. *Da greve ao locaute: contribuições para a luta coletiva*. Belo Horizonte: RTM, 2016.

HOBBSAWM, Eric. J. *O novo século: Entrevista a Antônio Polito*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

HORTA, José Luiz Borges. *Globalização, (Des) ideologia e reconstitucionalização do Brasil*. In: HORTA, José Luiz Borges; SALGADO, Karine. História, Estado e Idealismo Alemão. Belo Horizonte: editora UFMG, 2017.

IANNI, Octavio. *A sociedade global*. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira S/A, 1992.

LIMA, Venício Arthur de. Mídia e Justiça no Brasil. IN: AVRITZER, Leonardo; BIGNOTTO, Newton; FILGUEIRAS, Fernando; GUIMARÃES, Juarez; STARLING, Heloísa. *Dimensões Políticas da Justiça*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

MAQUIAVEL, Nicolau. *O Príncipe*. São Paulo: Editora Nova Cultural, 2000.

MATTJE, Tatiana. *O papel da mídia na educação ambiental*. In: AFFORNALLI, Maria Cecília Naréssi Munhoz; GABARDO, Emerson (coord.). Direito, informação e cultura: o desenvolvimento social a partir de uma linguagem democrática. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

MONTESQUIEU. *Do Espírito das Leis*. Volume I. São Paulo: Editora Nova Cultural Ltda, 2000, p. 42.

NOGUEIRA, Marco Aurélio. *As possibilidades da política: ideias para a reforma democrática do Estado*. São Paulo: Paz e Terra, 1998.

NUNES, ANTÔNIO José Avelãs. *Neoliberalismo e Direitos Humanos*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

POCHMANN, Márcio. *E-trabalho*. São Paulo: Publisher Brasil, 2002.

RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo*. São Paulo: M. Books do Brasil Editora Ltda, 2004.

RIFKIN, Jeremy. *Corona vírus: estamos diante de ameaça de extinção e as pessoas nem mesmo sabem disso*. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/internacional-52657148?oci=wsportuguese.chat-apps.in-app-msg.whatsapp.trial.link1_.auin. Acessado em: 19/05/2022.

ROSENFELD, Cinara Lerrer. *A identidade no trabalho em call centers: A identidade provisória*. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

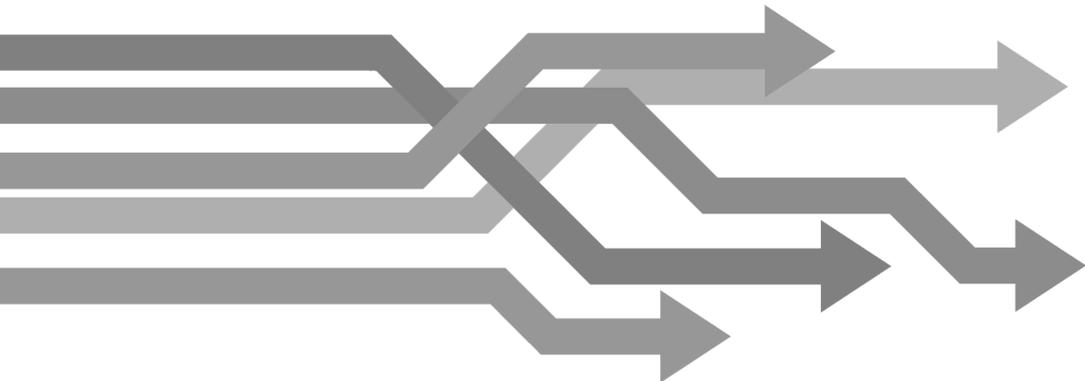
RUSCHE, Ana; SANTINI, Daniel. *Plataformas de solidariedade: a diferença entre transformar tudo em objeto de lucro e compartilhar de maneira inteligente*. In: TREBOR, Sholz. *Cooperativismo de Plataforma: contestando a economia do compartilhamento cooperativa*. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016.

SOUZA, Jessé. *O engodo do combate à corrupção: ou como imbecilizar pessoas que nasceram inteligentes?* SOUZA, Jessé; VALIM, Rafael (coord.). *Resgatar o Brasil*. São Paulo: Editora Contracorrente/Boitempo, 2018.

SUPIOT, Alain. *O Espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.

VILELA, Daniela Rodrigues Machado. *O sistema capitalista neoliberal e sua (in) capacidade na implementação dos direitos sociais assegurados na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. In: VASCONCELOS, Antônio Gomes de; VILELA, Daniela Rodrigues Machado; NETO, Platon Teixeira de Azevedo (org.). *Trabalho, Globalização e Economia: Crise dos modelos atuais*. Belo Horizonte: RTM, 2018.

VILELA, Daniela Rodrigues Machado. *Direito Premial Trabalhista e compliance: para a construção de uma teoria da justiça social premial*. Belo Horizonte: Editora Expert, 2021.



POSSIBILIDADES PARA O FUTURO DO TRABALHO: DESVENDANDO CAMINHOS PARA SE ALCANÇAR MELHORIA DE VIDA PARA A CLASSE TRABALHADORA

Daniela Rodrigues Machado Vilela¹

Renata Starling Jorge Dutra²

1. INTRODUÇÃO

Há uma crescente desigualdade econômica e, apesar de desejável, é equivocado supor que as relações de trabalho têm minorado essa assimetria de renda. Inúmeras alterações foram formuladas na legislação

-
- 1 Doutora e Mestra em Direito do Trabalho pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), sob orientação do Professor Doutor Antônio Álvares da Silva. Advogada. Especialista em Direito do Trabalho pela UFMG em parceria com a Università Degli Studi di Roma Tor Vergata. Bacharela em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MG). E-mail: drmachado25@yahoo.com.br.
 - 2 Mestranda em Direito na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), sob orientação do Professor Doutor Antônio Álvares da Silva. Advogada. Especialista em Advocacia Cível pela Escola Superior de Advocacia da OAB/MG. Bacharela em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos. E-mail: renatasjdutra@gmail.com.

trabalhista nos últimos anos sob o pretexto de simplificar o Direito do Trabalho e melhorar as relações laborais. Alguns avanços foram feitos na legislação. Paradoxalmente, no entanto, as desvantagens também mostraram as fraquezas do sistema atual. Algumas regras foram supostamente flexibilizadas para tornar a legislação do trabalho mais moderna, porém tornaram a precarização dos trabalhadores ainda maior.

Mudanças podem importar choques estruturais. Esses choques não são necessariamente ruins, são parte, na verdade, da dinamicidade da vida moderna, das infinitas possibilidades, das variadas formas de se relacionarem os seres humanos e do advento das novas tecnologias que mudaram o mundo sob muitos aspectos.

Por outro lado, as quebras de paradigma, em regra, não pressupõem necessariamente que os modelos mudem para melhor ou pior. Mudança significa alterar o curso das coisas e o que acontece a partir disso tem a norma como vetor de uma dicção de intenções, mas são os seres humanos que executam ou não os comandos legais.

Logo, é possível fundamentar a necessidade de se reavaliar e reanalisar as atuais normas trabalhistas brasileiras por meio de uma reflexão crítica. O que se propõe é situar que há problemas relacionados à flexibilização, desregulamentação e precarização das normas protetivas e, para além, é preciso, uma vez situados alguns problemas, propor de modo prospectivo novas lentes de análise e, desse modo, ver adiante como é possível propor novos caminhos ou simplesmente novos modos de caminhar pelos caminhos já existentes. Ninguém deve pretender reinventar a roda, mas lhe propiciar novos usos é uma vertente válida. Acima de tudo, é imperioso aprimorar o uso do que já é existente.

As alterações no Direito do Trabalho não podem ser dissociadas da realidade, estão intimamente relacionadas à estrutura política, à economia, ao avanço tecnológico, à globalização. Analisar o Direito isoladamente seria demasiadamente simplista e limitado.

O que se propõe é um estudo dos descaminhos do mundo do trabalho com a precarização e flexibilização do labor humano e propor caminhos para um futuro do trabalho mais promissor por meio de formas de gestão compartilhada do trabalhado e outras. Objetiva-se identificar

problemas e apontar possíveis caminhos mais promissores para a historicamente conflitiva relação de trabalho, por meio da qual se percebe uma forte tensão entre os que detêm a força de trabalho e os que detêm o capital e os meios de produção.

O presente estudo pretende ampliar as lentes de análise, abrir e explorar hipóteses do mundo trabalhista contemporâneo, para além do que é posto na atualidade e, assim, conjecturar fundamentadamente para um trabalhar mais humanizado, desvendando novas possibilidades é o que se pretende demonstrar.

2. SITUAR O PROBLEMA DO TRABALHO PRECÁRIO, DESREGULAMENTADO E FLEXIBILIZADO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1º de maio de 1943, une em um documento regras e princípios para as relações do trabalho, mais especificamente, relações de emprego, aglutinando direitos e deveres para os representantes do capital e do labor.

A construção histórica do documento, em 80 (oitenta) anos da sua publicação, abrange a edição de novas leis mais específicas e a entrada em vigor de uma nova ordem constitucional, fundamentada na dignidade da pessoa humana e, conseqüentemente, na garantia de condições dignas de trabalho.

Ao longo das últimas décadas, no entanto, a prática e os próprios legisladores, representantes do povo, que em sua grande maioria, são proletários, criaram dificuldades na implementação das normas. Ocorreram muitas precarizações e desregulamentações na realidade prática da vida do obreiro e que foram também introjetadas nas legislações propriamente ditas, são as nominadas: desregulamentação e flexibilização do trabalho.

Desregulamentar significa excluir a regra, ou seja, retirar do arcabouço legal regulamento para determinada situação jurídica. Carlos Henrique Bezerra Leite elucida o significado para o Direito do Trabalho

como sendo “a retirada do Estado nas relações trabalhistas, as quais devem ficar, em grande parte, submetidas às leis do mercado”³.

Na flexibilização, por outro lado, como explica Arnaldo Sussekind:

O Estado impõe algumas normas de ordem pública, admitindo, em relação a diversas regras gerais, sua adaptação ou complementação pela autonomia privada, especialmente por meio da negociação coletiva.⁴

Assim, enquanto desregulamentar é deixar de ter amparo legal, excluir a norma, flexibilizar é adaptar, complementar. Entretanto, na prática esse processo de flexibilização tem se mostrado nefasto: diz-se que se flexibilizou uma norma, mas, na verdade, se adapta para retirar direitos e não para se aperfeiçoar a legislação. O que ocorre muitas vezes é que uma desregulamentação é apresentada como flexibilização, pois se altera a lei para retirar proteções, mas se diz que houve apenas uma mudança de curso, uma flexibilização.

Márcio Túlio Viana explica o âmago da Consolidação das Leis Trabalhistas e como ela se relaciona ou pretendia relacionar com as mudanças inerentes da construção sociológica ao longo dos anos:

A CLT nasceu ao mesmo tempo aberta e fechada.

Aberta, porque podia e devia ser *continuada* no futuro não só através de novas leis, mesmo fora dela, como de novas interpretações. é que o próprio espírito protetor exigia isso. Era preciso (e ainda é) atender às novas necessidades que fossem surgindo.

Fechada, no sentido de que as novas leis, assim como suas leituras, não podiam perder a coerência, tinham de estar sempre presas aos seus princípios que funcionam como barreiras. Não podiam haver marchas à ré.

3 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 536.

4 SÜSSEKIND, Arnaldo. Flexibilização do direito do trabalho: alcance e objeto. *Revista Síntese Trabalhista*, Porto Alegre, a. X, n. 126, p. 6, dez. 1999.

Conforme enuncia Márcio Túlio, a legislação se fez há um só tempo fechada e aberta, ou seja, protetiva, mas ao mesmo tempo atenta aos movimentos e às necessidades do tempo.

Logo, por um lado, deve se manter a lei para se garantir certos direitos e se ter uma previsibilidade e segurança no ordenamento jurídico trabalhista, que deve ser protetivo e estável em certa medida, com um núcleo duro de leis. Por outro lado, a legislação deve ser em parte aberta para se oxigenar e acolher novos assuntos: as bordas da legislação devem ser flexíveis para se adaptar ao tempo.

Dessa feita, a lei deve ser flexível, mas ter um núcleo duro de direitos protetivos. Sobre o tema, Márcio Túlio continua:

Hoje, cada vez mais, essas duas qualidades da CLT estão em crise, se bem que em direções diferentes. De um lado, a CLT está mais aberta do que nunca. Do outro, já não está tão fechada assim. O resultado dessa equação é um tanto quanto imprevisível.

(...)

Apesar das resistências, ela acabou cedendo, aqui e ali, às pressões flexibilizadoras. É como se tivesse levado tiros: tem *buracos*. E sangra. Já não tem a mesma resistência. Já não consegue tanto se defender de outros direitos que falam outra língua, às vezes até o *contrário* do que ela fala. E como o presente ajuda a construir o futuro, é difícil saber o que ela será dentro de dez anos.⁵

A Reforma Trabalhista, sustentada e aprovada em 2017, é resultado da dualidade *aberta-fechada* da CLT que foi sendo continuamente voltada para flexibilizações e desregulamentações. A reforma que prometeu gerar empregos sob muitos aspectos deformou e modificou a legislação sem estabelecer, por exemplo, como propiciaria esses postos de trabalho. Foi muita discursividade, mas o tempo presente demonstra que as promessas não se cumpriram como deveriam.

Reformas por si sós não devem ser evitadas a qualquer custo, afinal a velocidade com que o mundo muda com o advento da internet

5 VIANA, Márcio Túlio. 70 Anos de CLT: Uma História de Trabalhadores. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013. p. 135.

e dos seus derivados deve ser acompanhada, pelo menos em tese, pelo Estado e, conseqüentemente, pelo Direito. Estado e Direito não precisam ter respostas para tudo, principalmente no aspecto laboral. Nesse sentido:

Não pode ser apenas o Estado dotado da responsabilidade de fazer com que a lei seja efetiva e apta à realização de efeitos, pois o ente estatal não vê, sabe ou pode saber de tudo, há uma complexidade nos fatos sociais, uma multiplicidade de situações, que fazem necessário haver uma compreensão do que os atores de uma relação empregatícia, empregado e empregador, podem ser eles próprios instrumentos gestores e agentes aptos ao aprimoramento de suas relações laborais.⁶

O que deve ser evitado, portanto, é uma reforma impregnada com cortes de direitos historicamente assegurados e disfarçar isso de bondade. O trabalho parece caminhar não para o melhor dos cenários possíveis, pois há uma evidente precarização dos trabalhos e dos trabalhadores.

A carga tributária onera a folha de pagamento e sobressai enquanto o argumento empresarial principal para sugerir mudanças no Direito. No entanto, duas são as ponderações cruciais que precisam ser detalhadas.

A primeira é a de que o Direito do Trabalho não deveria ser o destinatário final das mudanças. Se o que se questiona é a carga tributária e não os direitos do trabalhador constitucionalmente assegurados, atribuir ao obreiro a carga da mudança, além de injusto é contraditório, não resolve o anseio principal e culmina em necessidades sociais futuras.

A segunda é que a narrativa não deve ser única, o outro lado da relação jurídica necessita ser ouvido e protegido. Não é uma proteção maternal sem justificativas ou condescendente, mas uma proteção arraigada no princípio de vedação ao retrocesso e no princípio da proteção ao hipossuficiente, parte mais fraca da relação, posto não possuir os meios de produção, mas apenas sua força de trabalho, ambos princípios basilares que norteiam a ideia de direito humano ao trabalho digno.

6 VILELA, Daniela Rodrigues Machado. *Direito Premial Trabalhista e compliance: para a construção de uma teoria da justiça social premial*. Belo Horizonte: Editora Expert, 2021, p. 327.

No entanto, a Reforma Trabalhista é resultado de uma tentativa imediatista de solução mágica sem um estudo que ouvisse todas as partes envolvidas e afetadas. Uma reforma na legislação do trabalho deveria ter sido fruto de um amplo e detido debate, isso porque o trabalho sempre deve ser exercido em condições dignas: “O trabalho, como elemento que concretiza a identidade social do homem, possibilitando-lhe autoconhecimento e plena socialização, é da essência humana”.⁷ Por isso, postos de trabalho e legislações trabalhistas indignas não devem ser toleradas ou ao menos necessitam ser criticadas.

Os empregados, com a respectiva Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada e com direitos há décadas assegurados, foram sendo substituídos, com aval da legislação, por intermitentes (artigos 443 e 452-A da CLT) e autônomos com exclusividade (artigo 442-B da CLT), por exemplo. Não se trata de desmerecer os trabalhadores que se encontram nessa posição, ocupando esses postos de trabalho.

No entanto, é imperioso avaliar as consequências a longo prazo para a manutenção da saúde e da qualidade de vida dos obreiros. É urgente se discutir formas de tornar a vida do trabalhador mais decente, humana e isso está intrinsecamente relacionado com o desenvolvimento de trabalhos mais dignos, com a garantia de direitos assegurados pela legislação.

Pensar em maneiras de tornar a legislação trabalhista mais resiliente e promover maior segurança jurídica para quem contrata e quem é contratado é uma forma de estabilizar em alguma medida a vida do trabalhador, atendendo a todos os anseios da sociedade com vistas a um desenvolvimento sustentável do ponto de vista social, pois uma forma de vida mais harmônica e humana são pressupostos elementares para se viver com qualidade.

Sob outra perspectiva, sabe-se que as novas autorizações legislativas abriram o caminho para informalidades e fraudes.

7 DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 27.

Há, sabidamente, uma crise do trabalho formal: “estamos sendo arrebatados por uma nova e poderosa revolução tecnológica que promete grandes transformações sociais, como jamais se viu antes na história.”⁸

Neste sentido, na modernidade, o trabalho não pode ter como seu único propósito o aspecto financeiro. É elementar que o mesmo se proponha a propiciar que o obreiro se desenvolva, afinal, “o trabalho não serve apenas para gerar proveito econômico ao trabalhador, mas é também, importante meio de afirmação do ser humano no plano individual, social e familiar”⁹.

Assim, é perceptível que o mundo está em transformação, porém numa velocidade ainda maior que antes. Não obstante, as formas de conformação da força de trabalho também se modificaram, estamos diante de uma “nova morfologia do trabalho”. Ou seja, novas formas de trabalho e de trabalhar estão em evidência. É urgente repensar não apenas novos trabalhos e novas formas de trabalhar, mas em como criar postos de labor mais dignos e humanos, de forma a garantir ao sujeito trabalhador remuneração adequada, além de desenvolvimento humano e social.

3. O QUE ALMEJAR PARA O FUTURO DO TRABALHO: POSSÍVEIS PROPOSTAS

Não se deve fazer uma análise de futurologia, pois não cabe ao homem adivinhar o futuro e tentar fazê-lo é sempre muito arriscado. No entanto, há indicativos de ações possíveis que podem conduzir a uma visão mais otimista do *trabalhar* que leve em conta propostas efetivas para uma melhor condução da relação entre capital e trabalho.

8 RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos*: O contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo. São Paulo: M Books do Brasil Editora Ltda, 2004, p. 13.

9 ANDRADE, Daniela Rafael de; DANTAS, Rodolfo Lima. *Uber*: A oportunidade dos Sonhos ou o Pesadelo do Direito do Trabalho? In: CRISTO, Magno Moisés; FERREIRA, Silvana (Coord.). *Direito do Trabalho: Cenários Contemporâneos*. Belo Horizonte: RTM, 2016. p. 38.

Um menor embate entre capital e trabalho é factível e desejável, de modo que, os interesses do trabalhador e do empregador possam convergir em um mesmo sentido. Afinal, a relação é uma só: o trabalho gera capital e o capital deveria gerar trabalho digno. Atenuar a exploração do obreiro com uma conseqüente melhor e maior distribuição dos frutos do trabalho com repartição dos lucros deste advindo é um objetivo a ser perseguido.

Como proposta para transformar o futuro do trabalho em algo mais promissor é possível propor uma maior utilização da lei da Participação nos Lucros e Resultados (PLR). Promulgada e publicada em 2000, essa seria uma dentre muitas propostas, enquanto um mecanismo de transformação social ao permitir ao obreiro que participe mais ativamente da finalidade da empresa. Afinal, empresas devem ter função social.

Em um primeiro momento, ainda que de maneira não imediata, mas em consonância com o compromisso constitucional, a Lei Federal nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, foi editada. Referida norma, é um exemplo de instrumento que transforma a tensão capital-trabalho em uma relação menos rígida, dual e opositiva, pois aumenta a sensação de pertencimento no ambiente de trabalho e na própria sociedade, reforçando o senso de dignidade ao dividir de modo mais equânime os lucros. Essa PLR (Participação nos Lucros e Resultados) permite ao obreiro uma melhor e mais aperfeiçoada repartição dos frutos de seu trabalho, pois parcela do lucro nessa circunstância será auferida pelo trabalhador.

A lei da PLR (Lei da Participação nos Lucros e Resultados) foi proposta como mecanismo de transformação social, na medida em que propicia ao trabalhador meios de melhor prover a sua existência e de adquirir bens para a satisfação de suas necessidades e inclusive de seu lazer, como propõe, o artigo 7º da Constituição da República, que traz em seu texto, um arcabouço de direitos que devem ser usufruídos pelo trabalhador.

O inciso XI do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil, embora ainda não regulamentado em sua integralidade, dispôs como direito dos trabalhadores a “participação nos lucros, ou resultados,

desvinculada da remuneração e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei¹⁰.

Por outro lado, Antônio Álvares da Silva desenvolve raciocínio sobre o tema da co-gestão, advertindo que se trata de uma profunda mudança na concepção de empresa no mundo capitalista¹¹. Sobre o tema, o Professor Antônio Álvares explica:

Pela co-gestão, o trabalhador deixa de ser um apêndice da empresa, para se tornar um cogente juntamente com o empregador.

Esta participação na gerência significa que o empregado não se unirá mais à empresa apenas pelo contrato de trabalho, mas se integrará a ela, dividindo responsabilidades com o empregador e participando diretamente de sua atividade.

Por isto se diz que a co-gestão é uma expressão viva da democratização da empresa cuja posse não é mais exclusiva do empregador, mas também da comunidade que nela trabalha.

A co-gestão transforma a empresa numa nova forma de propriedade, diferente dos modelos que conhecemos no Direito Civil em que ela é excludente. Quem é proprietário tem o bem para si próprio, quem é cogestor o distribui.¹²

A co-gestão, conforme enuncia Antônio Álvares, revoluciona as relações de trabalho ao permitir uma gestão compartilhada de empregado e empregador em relação à atividade laboral.

Tanto a PLR (Participação nos Lucros e Resultados) como a co-gestão são formas de tornar a relação de trabalho de maior colaboração e de responsabilidades e vantagens compartilhadas. A relação empregado-empregador se torna menos adversarial e mais colaborativa. Nada é mais desejável do que minorar o conflito entre capital e trabalho. Inega-

10 BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 29 de novembro de 2022.

11 ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Estudos Modernos de Direito do Trabalho: Teoria e Prática*. Belo Horizonte: RTM, 2021. p. 29.

12 ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Estudos Modernos de Direito do Trabalho: Teoria e Prática*. Belo Horizonte: RTM, 2021. p. 28 e 29.

velmente existe uma assimetria de forças que pode ser atenuada e gerar satisfação, ainda que pecuniária, também ao obreiro.

Partindo de outra tese, novos moldes de trabalho surgiram a partir do desenvolvimento tecnológico, representados pelo advento da Quarta Revolução Industrial, marcada pelo surgimento de “novos modelos de negócio, pela descontinuidade dos operadores e pela reformulação da produção, do consumo, dos transportes e dos sistemas logísticos”¹³.

Nesse contexto de rápidas transformações tecnológicas, o Direito não foi capaz de acompanhá-las em sua totalidade e nem tampouco de lhes fornecer respostas plenamente satisfatórias. Foram sendo abertas na própria legislação e fora desta justificativas para encampar no mundo do trabalho discursos como: o de “empregado empreendedor” com postos de trabalho que se transvestem de uma suposta maior liberdade, mas, na prática, representam uma desregulamentação do trabalho e das suas proteções.

Na contramão deste processo de precarização, empresas valorizaram os seus empregados buscando a adoção de políticas ESG – *Environmental, Social and Governance* (Governança ambiental, social e corporativa) – que têm como um dos pilares a relação com os recursos humanos.

O ESG é um movimento voltado para o desenvolvimento e a aplicação de propósitos no meio empresarial. Propósitos ambientais, sociais e de governança tão importantes para superar os desafios contemporâneos e as urgentes necessidades de sustentabilidade não só na relação também tensa entre economia e meio ambiente, como na relação com os colaboradores da empresa. O conceito é amplo e importante ferramenta para fazer com que as empresas interajam de maneira mais consciente com o mundo e tenham consciência de seus impactos positivos e negativos a ponto de poderem viabilizar mudanças em todos os espectros de relacionamento:

O acrônimo ESG, do inglês, Environmental, Social and Governance, refere-se a uma grande tendência e uma necessária resposta das empresas frente aos desafios da sociedade contemporânea.

13 SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 11 e 12.

É uma sigla que diz respeito à integração da geração de valor econômico aliado à preocupação com as questões ambientais, sociais e de governança corporativa, por parte das empresas.

Na prática, é uma forma de mostrar responsabilidade e comprometimento com o mercado que atuam, seus consumidores, fornecedores, colaboradores e seus investidores.

(...)

O ESG é um conjunto de padrões e boas práticas que visa definir se uma empresa é socialmente consciente, sustentável e corretamente gerenciada. Trata-se de uma forma de medir o desempenho de sustentabilidade de uma organização.

(...)

Desse modo, a incorporação do Environmental, Social and Governance à estratégia e modelo de negócios das organizações reitera a máxima de que propósito e lucro são indissociáveis.¹⁴

No que se refere ao âmbito social, “trata-se de validar que uma empresa tenha consciência sobre o seu papel enquanto empregadora e agente social”¹⁵. Nesse aspecto, analisa-se a relação da empresa com seus funcionários, acionistas, investidores e colaboradores.

Entre os pontos analisados pelos investidores e pelos gestores de fundos de investimentos, incluem-se:

Qual a taxa de turnover?

Há algum tipo de plano de previdência para os funcionários?

Qual o nível de envolvimento dos funcionários com a gestão da empresa?

Quais os benefícios e vantagens oferecidos aos funcionários, além do salário?

O salário do funcionário é justo — em relação aos praticados dentro da empresa e também em relação ao mercado?¹⁶(*grifos nossos*)

14 Disponível em <<https://www.totvs.com/blog/business-perfomance/esg/>>. Acesso em 22 de janeiro de 2023. Equipe Totus: ESG: o que é, como funciona, vantagens e características.

15 Disponível em <<https://www.totvs.com/blog/business-perfomance/esg/>>. Acesso em 22 de janeiro de 2023. Equipe Totus: ESG: o que é, como funciona, vantagens e características.

16 Disponível em <<https://www.totvs.com/blog/business-perfomance/esg/>>. Acesso em 22 de janeiro de 2023. Equipe Totus: ESG: o que é, como funciona, vantagens e características.

É importante, ainda no âmbito social, analisar o contexto em que estão inseridos os seus fornecedores e as práticas adotadas que podem influenciar a cultura da empresa principal: o fornecedor impõe jornadas exaustivas aos seus empregados? Há condições análogas à escravidão? Há trabalho infantil? Os trabalhos são realizados em ambientes desmatados ou queimados?

Verifica-se, portanto, que as práticas de ESG são importantes mecanismos de fomento à transparência e à dignidade com vistas a construir um ambiente que converge em práticas positivas e saudáveis nas empresas.

No entanto, ações que protegem a dignidade humana e incentivam o trabalhador não devem depender única e exclusivamente de uma proatividade empresarial. É importante que haja regulamentação e incentivos estatais (não necessariamente financeiros) para que práticas de proteção ao trabalho digno e ao trabalhador sejam adotadas de modo que o obreiro possa melhor desenvolver sua subjetividade, ter tempo para o seu lazer, sua família, seu descanso, para cultivar e expandir novas habilidades.

Sobre o tema dos incentivos que podem irrigar as relações de trabalho e tornar o cumprimento da lei mais concreto e factível, ver denso trabalho sobre o Direito Premial Trabalhista publicado em sede de tese de doutoramento, que discorre de forma contundente sobre como a disseminação de incentivos premiais têm o condão de mudar hábitos e tornar a norma trabalhista mais efetiva.¹⁷ Referida pesquisa trata da importância de se conceder prêmios e incentivos para que a norma seja cumprida e para que bons hábitos sociais se entranhem ordinariamente na vida social.

As pessoas, enquanto seres sociais, deveriam agir de forma mais cooperativa, porque fazer o bem para outros indivíduos é benéfico para o próprio sujeito que pratica a ação. O ser humano está a todo tempo fazendo cálculos, ora conscientes e ora inconscientes, de como agir, escolhendo, agindo e gerando consequências com os seus atos. Ter uma boa conduta é salutar e desejável. Ser honesto e íntegro pode ser uma

17 Sobre o tema dos incentivos e prêmios como mecanismos para efetivação da norma ver: VILELA, Daniela Rodrigues Machado. *Direito Premial Trabalhista e compliance*: para a construção de uma teoria da justiça social premial. Belo Horizonte: Editora Expert, 2021.

obrigação, mas nem todos realizam suas atitudes assim, seria benéfico, portanto, que incentivos fossem distribuídos para se alcançar um padrão maior de observância à lei.

Sabe-se que a maioria dos indivíduos cumpre a lei voluntariamente, mas nem todos o fazem e os incentivos premiais, os prêmios, podem ser instrumentos valiosos para propiciar esse aumento de aquiescência à norma e ao comportamento desejado.¹⁸

O futuro do trabalho desejado perpassa por melhoria de vida da classe trabalhadora, pois o discurso só faz sentido quando se transmuta em realidade prática, em medida efetiva. O que o obreiro deseja em última análise é melhorar a sua própria vida e a dos seus, para poder consumir com mais qualidade, ter uma boa moradia e mecanismos para usufruir de sua vida em todos os seus aspectos.

O futuro do trabalho também perpassa pela transposição do âmbito individual do obreiro e atinge os interesses da sociedade, os interesses coletivos. Um trabalhador a com sua dignidade assegurada e com salários e benefícios justos movimenta a economia, equilibra questões previdenciárias e forma cidadãos cada vez menos dependentes do Estado financeiramente. Com isso, o governo é capaz de investir mais em educação, saúde e segurança, criando e fortalecendo um ciclo virtuoso.

4. A JUSTIÇA SOCIAL ENQUANTO UM CAMINHO A SER PERSEGUIDO

Justiça não é apenas um tema a ser tratado e estudado em textos acadêmicos e legais, mas é um conceito a ser vivenciado em toda a sua plenitude. A definição é histórica e inacabada, mas, ainda assim, carrega um peso sepulcral como norte da vida humana em sociedade.

A ideia de justiça no mundo contemporâneo perpassa pela teoria do Estado Democrático de Direito. Primeiro se tem consciência dos

18 Sobre o tema ver: VILELA, Daniela Rodrigues Machado. *Direito Premial Trabalhista e compliance*: para a construção de uma teoria da justiça social premial. Belo Horizonte: Editora Expert, 2021.

direitos fundamentais da pessoa humana e, logo em seguida, exige-se a sua realização. Justiça é concretude, realização prática da lei e gozo dos direitos preconizados na Constituição de 1988.

A partir de Hegel, a justiça, entendida como ideia concebida a partir da processualidade histórica, passou a abarcar, além da igualdade e da liberdade, o valor trabalho, que é expresso na forma de direitos sociais¹⁹. Hegel traz o trabalho como extensão da personalidade e avalia que a vida do homem está substancialmente no Estado, na ciência e, também, na luta e no trabalho²⁰. A partir deste prisma de análise, percebe-se que o trabalho é fator fundamental da vida humana e para a realização da justiça, inclusive a social, o que perpassa pela percepção de se ter um trabalho justo, humano e decente.

É conveniente e útil instrumento de concessão de bem-estar social uma teoria da justiça social que se torna factível e que realize a lei. O progresso material possibilita e facilita a chegada a patamares de felicidade.

Por essa perspectiva, Amartya Sen em sua obra “A ideia de justiça” enuncia de forma enfática que: “quando sustento que a busca de uma teoria da justiça tem algo a ver com o tipo de criaturas que nós, seres humanos, somos, não pretendo de maneira nenhuma afirmar que seria possível resolver plausivelmente os debates entre as teorias da justiça [...]”²¹.

Ou seja, não é possível com exatidão definir nenhuma teoria da justiça, essa busca da justiça é incessante, e não há possibilidade de concretude plena, de absoluta concretização, mas é plenamente factível realizar parcelas de justiça e, dessa forma, tornar a vida do obreiro mais satisfatória e isso se opera com a co-gestão, com a PLR (Participação nos Lucros e Resultados) e também com a aplicação da lógica premial ao incentivar o cumprimento da lei e o acatamento de boas condutas.

19 SALGADO, Joaquim Carlos. *A ideia de justiça no mundo contemporâneo: fundamentação e aplicação do direito como maximum ético*. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

20 HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. *Princípios da Filosofia do Direito*. Tradução: Orlando Vitorino. São Paulo: Martins Fontes, 1997. p. 65 e 155.

21 SEN, Amartya. *A ideia de justiça*. São Paulo: Companhia das Letras, 2011, p. 449.

Muitas vezes, a justiça se perfaz enquanto uma prevenção de injustiças. Nas situações cotidianas muitas vezes temos um diagnóstico de injustiça e se vai mediando aquela situação, alargando os patamares para situações mais justas. Justiça plena é uma quimera. As pessoas dificilmente se tornam satisfeitas em níveis totais. Mas indiscutivelmente é possível se ter situações mais justas, e, portanto, menos injustas.²²

Justiça não é um sentir pronto e acabado. O homem vai sentindo mais ou menos situações de justiça no seu dia-a-dia.

Claro que não se pretende dar a palavra final sobre nada. Justiça é um dos temas mais fascinantes e complexos já discutidos. “A justiça é uma ideia de imensa importância que moveu as pessoas no passado e continuará a movê-las no futuro”²³. Justiça plena é abstração, experimentar parcelas de justiça, ao contrário, é algo passível de realização.

Embora Justiça seja um conceito único e indivisível, é inevitável pensar seu significado em parâmetros sociais, no que se denomina comumente de Justiça Social, que engloba as relações trabalhistas. Deste modo, dividir os lucros entre capital e trabalho é uma forma de realizar parcela de justiça num mundo caótico. É forma de abrir brechas nunca mundo injusto em que os interesses trabalhistas muitas vezes são colocados à margem dos interesses políticos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito enquanto ciência social aplicada deve se propor continuamente a transformar a realidade, os estudos devem ser sempre prospectivos e tentar apontar para caminhos renovados e mais inspiradores.

Neste artigo buscou-se apontar o declínio do Direito do Trabalho aplicado pelas reformas trabalhistas, que foram normas modificadas, mas carentes de debate social, com a utilização muitas vezes de precarizações

22 SEN, Amartya. *A ideia de justiça*. São Paulo: Companhia das Letras, 2011, p. 51-55.

23 SEN, Amartya. *A ideia de justiça*. São Paulo: Companhia das Letras, 2011, p. 436.

e desregulamentações trabalhistas que em nada ou muito pouco melhoraram a vida da classe obreira, sem efetiva repartição de lucros.

Desregulamentação e flexibilização são temas já desenvolvidos pela doutrina, mas que ganham forma com o permitir legislativo e com as mudanças impostas pela tecnologia e não acompanhadas por instrumentos protetivos por parte do Estado. As legislações do trabalho podem e devem ser alteradas, mas em benefício da classe obreira e para se modernizarem, mas sem se tornarem ainda mais penosas para a classe trabalhadora.

A ideia de modernizar a legislação do trabalho não deve ser sinônimo de torná-la pior, até mesmo porque nem sempre o velho é pior que o novo, o que importante é o conteúdo da norma e não a data de sua promulgação.

Por outro lado, iniciativas importantes podem obstar as precarizações: incentivos e prêmios como as PLRs (Participações nos Lucros e Resultados), bem como a co-gestão ou gestão compartilhada entre empregados e empregadores podem revolucionar as relações laborais.

Para compor o ramo de ideias construtivas o Direito Premial Trabalhista revoluciona, ao propor que trabalhadores e empregadores se envolvam em um novo pacto social de total cumprimento das normas trabalhistas, de forma que, o empregador cumpra a norma motivado pelo incentivo e o empregado assim, aufere o seu direito no tempo e modo adequado sem delongas ou a necessidade de ajuizamento de ações trabalhistas que muitas vezes protelam o pagamento do que é devido. O prêmio ofertado ao empregador para cumprir a norma pode ser um selo de qualidade, por exemplo.

Logo, o Direito, sob muitos aspectos, está posto nas legislações, mas não deve ser impositivo apenas, deve ser discutido, aperfeiçoado e a maior parte do acatamento à lei deve se dar voluntariamente pelo cumprimento da legislação. É preciso que a lei seja vista como legítima e seu conteúdo deve ser aceito e acatado, já que a maior parte da legislação deve ser cumprida voluntariamente e tanto o trabalhador como o empregador devem ser incentivados a cumprirem a lei, para assim, se gerar um círculo virtuoso na sociedade.

Existem muitos caminhos que apontam para novas possibilidades nas relações de trabalho, é preciso se propor a caminhar por estes. Na realidade, as normas necessitam de concretude, não basta a mera discursividade.

A criação de uma norma é importante, mas não o bastante: é preciso dar meios de exequibilidade para a mesma e incentivar com prêmios o cumprimento dessas normas, e o seu cumprimento quando realizado é salutar.

Já no caso da Participação nos Lucros e Resultados (PLR,s), por exemplo, foi possível revolucionar as relações laborais, pois o empregado certo daquela maior participação nos frutos gerados por seu trabalho, labora com mais empenho, é mais produtivo e fica mais feliz, pois o valor pecuniário auferido lhe garante uma existência mais plena e uma retribuição mais efetiva de seu labor diário. Portanto, se faz necessário que o instituto da PLR seja mais utilizado pela classe empregadora para fornecer efetiva divisão dos frutos do trabalho.

Assim, o que se espera, é que o Direito se revolucione continuamente e permita o descortinar de novos caminhos, que as relações de trabalho se tornem crescentemente mais colaborativas e que se realizem nas relações laborais um jogo ganha-ganha com ganhos múltiplos e compartilhados por todos.

Enfim, a norma não deve ser apenas uma dicção linguística com objetivos abstrato, o texto de lei deve se fazer com força de exequibilidade e, para isso, pode se irrigar a norma com a promessa de incentivos e prêmios para, dessa forma, se garantir a sua efetividade. Legislações não devem apenas serem textos pomposos, devem, ao contrário, serem estruturas linguísticas que promovam um bem-viver em sociedade.

Por fim, espera-se que o trabalho seja crescentemente exercido em condições de dignidade e humanidade, pois este é o caminho para se alcançar efetiva melhoria de vida da classe obreira, alguns caminhos possíveis foram apontados ao se propor institutos como o Direito Premial Trabalhista, a disseminação maior das PLR,s (Participação nos Lucros e Resultados) e a utilização mais intensificada da Co-gestão ou gestão compartilhada, pois todos estes institutos permitem melhor dividir os frutos do trabalho.

Portanto, que o futuro se faça mais cooperativo entre empregados e empregadores, que todos se realizem em seu labor e sejam mais felizes.

REFERÊNCIAS

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Estudos Modernos de Direito do Trabalho: Teoria e Prática*. Belo Horizonte: RTM, 2021.

ANDRADE, Daniela Rafael de; DANTAS, Rodolfo Lima. *Uber: A oportunidade dos Sonhos ou o Pesadelo do Direito do Trabalho?* In: CRISTO, Magno Moisés; FERREIRA, Silvânia (Coord.). *Direito do Trabalho: Cenários Contemporâneos*. Belo Horizonte: RTM, 2016.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

EQUIPE TOTUS. *ESG: o que é, como funciona, vantagens e características*. Disponível em <<https://www.totvs.com/blog/business-performance/esg/>>. Acesso em 22 de janeiro de 2023.

FERREIRA, Silvânia (Coord.). *Direito do Trabalho: Cenários Contemporâneos*. Belo Horizonte: RTM, 2016.

FERREIRA, Leticia Mara Pinto. *Parassubordinação: A Dialética das Metamorfoses Justrabalhistas para uma Nova Era Colaborativa*. São Paulo: LTr, 2017.

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. *Princípios da Filosofia do Direito*. Tradução: Orlando Vitorino. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

OLIVEIRA, Florença Dumont. *Economia Solidária como Alternativa ao Emprego: Pontos de Interrogação e de Esperança*. In: VIANA, Márcio Túlio (Coord.); TERRA, Luciana Soares Vida (Coord.); SILVA JR., Décio de Abreu (Coord.). *Direito do Trabalho e Trabalhos sem Direitos*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2008. p. 335-343.

RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos: O contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo*. São Paulo: M Books do Brasil Editora Ltda, 2004.

SALGADO, Joaquim Carlos. *A ideia de justiça no mundo contemporâneo: fundamentação e aplicação do direito como maximum ético*. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

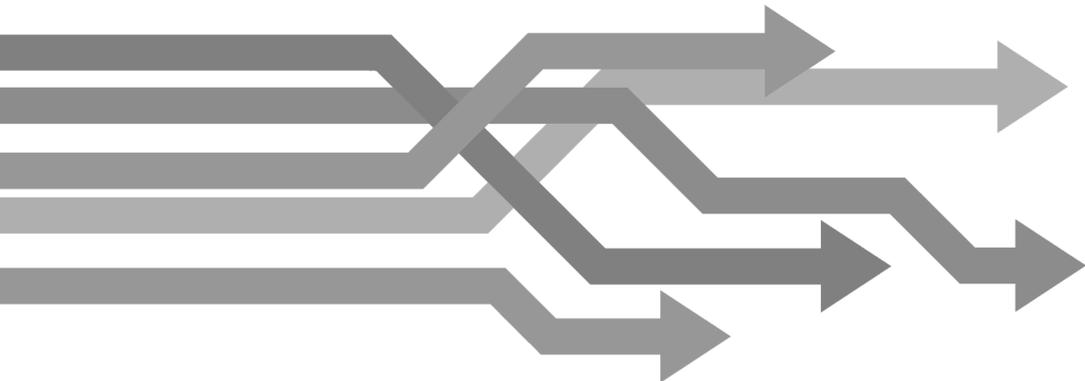
SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. p. 11 e 12.

SEN, Amartya. *A ideia de justiça*. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SÛSSEKIND, Arnaldo. *Flexibilização do direito do trabalho: alcance e objeto*. Revista Síntese Trabalhista, Porto Alegre, a. X, n. 126, p. 6, dez. 1999.

VIANA, Márcio Túlio. *70 Anos de CLT: Uma História de Trabalhadores*. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013.

VILELA, Daniela Rodrigues Machado. *Direito Premial Trabalhista e compliance: para a construção de uma teoria da justiça social premial*. Belo Horizonte: Editora Expert, 2021.



HOME OFFICE E TELETRABALHO NO BRASIL: PERSPECTIVAS FUTURAS E NOVOS (OU VELHOS) DESAFIOS AO TRABALHO DA MULHER NO CONTEXTO PÓS PANDEMIA DE COVID-19

Déborah Maria Pedroso¹

1. INTRODUÇÃO

Com a pandemia de Covid-19, regimes como *home office* e teletrabalho foram amplamente utilizados, a fim de se garantir o devido distanciamento e isolamento social adotados como medida para contenção do contágio da doença.

Passados pouco mais de dois anos desde o início da pandemia, observa-se que os modelos adotados perduram em diversas relações de trabalho, sendo que, em determinados casos, os trabalhadores sequer retornaram ao regime presencial – ou seja, o *home office* foi aderido permanentemente.

¹ Advogada formada pela Universidade Federal de Lavras (UFLA) e mestranda no Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de Minas Gerais (PPGD-UFMG).

Nesse contexto, importa salientar questões atinentes ao trabalho à distância, visando identificar eventuais problemáticas da adoção do referido regime, especialmente se perpassado por questões de raça, gênero e classe².

Isso porque, mulheres negras são as que mais ocupam cargos afetados pela crise pandêmica (ligados ao comércio e ao trabalho doméstico remunerado) e, por isso, o desemprego entre elas aumentou “de 11,45% para 16,63%, [...] maior do que entre brancos (de 9,17% para 11,58%)” (CEBRAP, 2021, p. 1). Dessa forma, ao se tratar acerca de novas modalidades de trabalho, deve-se considerar *quais* são as mulheres que puderam aderir ao regime de teletrabalho e *home office*. Nesse sentido, ressalta-se pesquisa feita pelo Núcleo Afro do Cebrap (Centro Brasileiro de Análise e Planejamento):

Aqueles que permanecem em home office também têm um perfil: brancos, com ensino superior e maior renda, o que evidencia ainda mais a exclusão financeira de negras e negros na pandemia. Além disso, também foi acentuada a assimetria entre formais e informais, que se traduz, também, nas desigualdades salariais e raciais: no Rio de Janeiro, brancos ganham 41,9% a mais do que negros. E, muitas vezes sem a possibilidade de home office ou alternativas formais, a alternativa é trabalhar como entregador ou motorista de aplicativos – situação que, além de trazer à tona a precarização [...]. (CEBRAP, 2020, p. 33).

Deve-se salientar, contudo, que, ainda que as mulheres negras sejam minoria em regimes de teletrabalho e *home office*, tais medidas também as afeta, já que as redes de apoio estatais (creches e escolas) não funcionaram durante longo período de tempo – o Brasil, inclusive, foi o país que mais demorou a retomar as aulas presenciais. Nesse sentido, amplia-se ainda mais o cenário de precarização, pois a mulher negra que foi dispensada ou que não pôde parar as atividades presenciais pode en-

2 Nesse sentido, deve-se considerar que, de acordo com Bhattacharya (2015, tradução livre), o capital é (ou tenta ser) abstrato em relação às perspectivas de raça e de gênero. Contudo, a autora explicita que, ainda assim, as relações produtivas são uma junção das próprias relações sociais, influenciadas pela história e pelas situações presentes, bem como pelo Estado.

frentar dificuldades em relação à onde ou com quem deixar os filhos (seja para buscar novo emprego, seja para continuar trabalhando).

Importa ressaltar ainda que, somada à maior carga de trabalho, as mulheres também tiveram mais questões psicológicas para lidar, seja em relação ao risco de contaminação e de morte ou ao próprio desemprego. Em reportagem ao jornal Folha de São Paulo, a jornalista Fernanda Mena (2021), colheu o relato do psiquiatra Gilberto Sousa Alves de que a pandemia causou um aumento de 30% na incidência de transtornos mentais, incluindo medo da morte, consumo excessivo de álcool, estresse pós-traumático pela morte de parentes e até ideias suicidas, sendo que mulheres eram maioria atingida.

Assim, o presente artigo visa a apresentar e fomentar o debate acerca de novos (ou não tão novos) desafios trazidos pela adoção de *home office* e teletrabalho, especialmente no contexto pós pandemia de Covid-19 e considerando o trabalho realizado por mulheres.

Para isso, pretende-se valer de pesquisa bibliográfica, a partir do levantamento bibliográfico essencial para se conceituar os termos e para respaldar a argumentação aqui defendida. Assim, serão utilizadas pesquisas em livros e artigos, físicos e eletrônicos, além de consultas em homepages da internet, a fim de se analisar questões teóricas relativas ao trabalho reprodutivo e ao trabalho produtivo na lógica capitalista. Ainda, intenciona-se adotar como marco temporal para tais pesquisas a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), uma vez que referido diploma estabelece expressamente acerca da não discriminação de gênero e de raça – adotando tal preceito, inclusive, como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil (art. 3º, IV, CRFB/88).

Como objetivo geral, o presente artigo visa a debater a desigualdade de gênero no mercado de trabalho e como referida desigualdade influência nos regimes de *home office* e teletrabalho.

Assim, importa questionar: como o *home office* e o teletrabalho, adotados majoritariamente durante a pandemia de Covid-19, podem afetar o trabalho da mulher no contexto pós pandemia? A análise é necessária para se compreender como as medidas de isolamento social afetaram

as atribuições de trabalho no tocante ao gênero, bem como para identificar os possíveis novos desafios que surgirão no contexto pós pandemia.

2. DESIGUALDADE DE GÊNERO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é fato notório e pode ser observado nas estatísticas brasileiras. Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2018, 52,4% da população em idade para trabalhar era composta por mulheres. Contudo, quando considerada a parcela da população que efetivamente trabalhava, 56,8% era de homens.³ Ainda, no ano de 2020, com a pandemia de Covid-19, as mulheres foram mais afastadas dos empregos em comparação aos homens, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio (PNAD): em maio, segundo mês da pandemia, 23,5% das trabalhadoras haviam sido afastadas, contra 15% de trabalhadores homens.⁴

No mesmo sentido, em 2004, homens despendiam 10,9 horas semanais em trabalho doméstico não remunerado, enquanto as mulheres gastavam 27,1 horas (homens gastavam 40% do tempo feminino). Já em 2014, estes valores mudaram de 10,9 para homens e 25,3 para mulheres (homens passam a 43% do tempo feminino). Não há, portanto, novidade neste campo. Há, na verdade, permanência destas desigualdades. (PINHEIRO et al, 2016, p. 22)

Referida desigualdade se explica por diversos fatores de ordem histórica, estrutural e sociológica, já que a função da mulher na sociedade brasileira, por muito tempo, foi a de servir ao lar, ao marido e à família. Imperioso destacar que essa noção se aplica de formas diferentes às mu-

3 Dados disponíveis em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27598-homens-ganharam-quase-30-a-mais-que-as-mulheres-em-2019>. Acesso em: 12 jul. 2022.

4 Dados disponíveis em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/07/23/mulheres-sao-mais-afastadas-do-trabalho-por-pandemia-que-homens-segundo-ibge.ghtml>. Acesso em: 12 jul. 2022.

lheres brandes e negras, porquanto às mulheres negras, desde a colonização brasileira, foi imposto o trabalho escravo. Assim, a elas também se aplicou a noção de servir, mas não ao próprio lar, ao próprio marido e à própria família, mas sim dos escravizadores.

Ademais, deve-se considerar o conceito de divisão sexual do trabalho, a partir do qual, de maneira geral, entende-se que atividades ou tarefas distintas devem ser atribuídas a homens e a mulheres em razão do sexo biológico. Acerca do tema, Kergoat (2009), elucida que

As condições em que vivem homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas, sobretudo, construções sociais. Homens e mulheres não são uma coleção – ou duas coleções – de indivíduos biologicamente diferentes. Eles formam dois grupos sociais envolvidos numa relação social específica: as relações sociais de sexo. Estas, como todas as relações sociais, possuem uma base material, no caso o trabalho, e se exprimem por meio da divisão social do trabalho entre os sexos, chamada, concisamente, divisão sexual do trabalho. (KERGOAT, 2009, p. 67).

Nesse sentido, considerando um país com raízes patriarcais e racistas, como o Brasil, o trabalho realizado por homens brancos é mais valorizado social e financeiramente em relação ao trabalho exercido por mulheres. Como exemplo, tem-se dados de pesquisa já citada do IPEA, entre o período de 2004 a 2014, que demonstra: 39,1% das mulheres negras ocupadas se encontram em condições precárias de trabalho; contra 31,6% de homens negros nas mesmas condições; 27% de mulheres brancas; e 20,6% de homens brancos. (PINHEIRO et al, 2016, p. 12).

Destaca-se ainda sobre a divisão sexual do trabalho que

[...] É a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é adaptada historicamente e a cada sociedade. Ela tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apreensão pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc). Essa forma de divisão social do trabalho tem dois princípios organi-

zadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio de hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais do que um trabalho de mulher). (KERGOAT, 2009, p. 67)

A partir da noção de divisão sexual do trabalho, diversas outras problemáticas podem ser enfrentadas em relação ao trabalho feminino, como duplas/triplas jornadas de trabalho, precarização da mão de obra, dificuldade de inserção/manutenção no mercado de trabalho (especialmente quando se trata de trabalhadora mãe), etc.

Assim, na análise sobre mudanças implementadas no trabalho das mulheres a partir da adoção do *home office*/teletrabalho, é essencial que se considere conceitos e distinções vivenciadas na realidade pela divisão sexual do trabalho.

3. O TRABALHO NA PANDEMIA DE CORONAVÍRUS

Em março de 2020, foi decretada a pandemia de coronavírus, o que significou, que a doença tomava proporções mundiais.⁵ Com isso, os países passaram a se organizar para adotar medidas que diminuíssem a possibilidade de contágio entre as pessoas.

No Brasil, em que pese esforços contrários, adotou-se, de maneira geral, o isolamento e distanciamento social, garantindo que, quem pudesse, ficasse em casa, saindo às ruas somente para o necessário.

Nesse contexto, diversos locais de trabalho aderiram a regimes de *home office* ou teletrabalho, conforme supracitado. Para regular o tema, foi editada a Medida Provisória (MP) nº 927, de 22 de março de 2020. Na norma, constavam algumas previsões como: i) possibilidade de empregado e empregador celebrarem acordo individual escrito, visando a garantir o vínculo empregatício, sendo que tal acordo seria preponderante sobre os demais instrumentos normativos (art. 2º); ii) utilização de mecanis-

5 Mais informações disponíveis em: <https://g1.globo.com/bemestar/coronavirus/noticia/2020/03/11/oms-declara-pandemia-de-coronavirus.ghtml>. Acesso em: 13 jul. 2022.

mos como teletrabalho ou férias coletivas para preservação do emprego e da renda (art. 3º); iii) o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não seria tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso (art. 4º, §5º), etc. (BRASIL, 2022)

Deve-se considerar que o teletrabalho não é novidade na realidade do trabalho, porquanto já se registram formas de trabalho à distância ocorrendo há tempos:

Há registros sobre a realização do trabalho a distância desde os anos 1950, sendo que nas décadas de 1960 e 1970 não era incomum a prática do trabalho em casa para a produção de vestuário, têxteis e calçados, embalagem e montagem de materiais elétricos. (ROCHA; AMADOR, 2018, p. 153).

No mesmo sentido, tem-se que

Há algum tempo o teletrabalho ou trabalho remoto vem sendo testado como uma modalidade redutora de custos e a partir da pandemia tem assumido centralidade no exercício da vida laboral de muitos trabalhadores e trabalhadoras de instituições públicas e privadas, sobretudo quando se tornou a estratégia amplamente utilizada considerando a emergência imposta pela crise sanitária. (NUNES et al, 2022, p. 2).

Assim, o que se debate, especialmente neste artigo, são as possibilidades de teletrabalho realizado remotamente, por meio das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs).

Ademais, deve-se ressaltar ainda que, mesmo após o abrandamento da pandemia, há empresas que permaneceram com o regime de trabalho à distância, especialmente em se tratando de áreas administrativas, que, em regra, podem ser realizadas de qualquer lugar.

À primeira vista, pode-se imaginar que o trabalho “em casa” é, no geral, mais flexível e prazeroso, já que possibilitaria ao emprego uma melhor gestão de jornada ou de compromissos pessoais. Da mesma forma, seria

também uma possibilidade de mais conforto, menos tempo de deslocamento e, a depender do caso, maior proximidade com co-residentes da casa.

Tais pontos podem, de fato, caracterizar benefícios da adoção dos regimes de *home office*. Contudo, eles também carregam consigo prejuízos (em maior ou menor escala) que ainda poderão ser sentidos futuramente, especialmente para as mulheres. A seguir, pretende-se tratar acerca desses prejuízos.

4. PERSPECTIVAS PÓS PANDEMIA NO TRABALHO DA MULHER

Inevitavelmente, a adoção das medidas supracitadas acarretou (e continuarão acarretando) em mudanças na prática e nos estudos concernentes ao Direito do Trabalho. Assim, indispensável refletir possíveis alterações que poderão ser ainda mais perceptíveis após o contexto de pandemia, especialmente em relação aos regimes de *home office* e teletrabalho.

Não se pretende, no presente trabalho, esgotar as possibilidades de mudanças já ocorridas ou as futuras, que poderão surgir a partir do período destacado. Do contrário, intenciona-se elucidar alguns pontos e peculiaridades que podem advir da mudança de rotina vivenciada pela trabalhadora.

Inicialmente, cumpre destacar que, a despeito do trabalho produtivo realizado por homens e mulheres, há, ainda, uma outra forma de trabalho, invisibilizado e exercido majoritariamente por mulheres. Trata-se do trabalho reprodutivo que, em síntese, pode ser entendido como aquele que ocorre fora do local formal de produção, como se houvesse uma esfera do trabalho produtivo (compreendido como o local onde de fato se produz bens, produtos e serviços com valor econômico ou onde se realiza a atividade laboral) e outra esfera, a do trabalho reprodutivo (onde é gerada a própria força de trabalho que reabastece o sistema de geração em geração).

Contudo, apesar de parecerem distintos e indissociáveis, é importante ressaltar que ambos os trabalhos não se dissociam. Isso porque

[...] o capitalismo é um sistema unitário que pode integrar com êxito, ainda que desigualmente, a esfera da reprodução e a esfera da produção. Mudanças em uma esfera, então, reverberam na outra. Salários baixos e cortes neoliberais no trabalho podem produzir despejos e violência doméstica no lar. (BHATTACHARYA, 2013, p. 104)

Segundo Bhattacharya (2013), a Teoria da Reprodução Social demonstra que a produção de serviços e de bens economicamente valorados e a produção da própria vida (ou seja, produção de mais trabalhadores) são processos interligados entre si. A autora ainda salienta que a produção de nova força de trabalho ocorre mediante três processos interligados:

1. Atividades que regeneram a trabalhadora fora do processo de produção e que a permitem retornar a ele. Elas incluem, entre uma variedade de outras coisas, comida, uma cama para dormir, mas também cuidados psíquicos que mantêm uma pessoa íntegra.
 2. Atividades que mantêm e regeneram não-trabalhadores que estão fora do processo de produção - isto é, os que são futuros ou antigos trabalhadores, como crianças, adultos que estão fora do mercado de trabalho por qualquer motivo, seja pela idade avançada, deficiência ou desemprego.
 3. Reprodução de trabalhadores frescos, ou seja, dar à luz.
- Essas atividades, que formam a própria base do capitalismo já que reproduzem o trabalhador, são feitas sem cobrança nenhuma para o sistema pelas mulheres e homens dentro do lar e na comunidade. (BHATTACHARYA, 2013, p. 103)

Ainda, a corroborar com a ideia de trabalho reprodutivo como inerente à mulher, tem-se pesquisa realizada pela Organização Não-Governamental Oxfam (2020), em que se observa que, ao redor do mundo, o trabalho reprodutivo não remunerado (ou com baixa remuneração) é realizado por mulheres e meninas pobres. A pesquisa demonstra ainda que essa forma de trabalho recai, de forma desproporcional, especialmente sobre meninas que sofrem discriminação relacionada à raça, etnia, nacionalidade, sexualidade e casta. Por fim, referida pesquisa elenca que “as mulheres são responsáveis por mais de três quartos do cuidado não

remunerado e compõem dois terços da força de trabalho envolvida em atividades de cuidado remuneradas.” (OXFAM, 2020, p. 10).

A influência de uma forma de trabalho na outra se demonstrou, inclusive, na pandemia. A partir da adoção de regimes de *home office* e teletrabalho, a mulher – que é majoritariamente responsável pelo trabalho reprodutivo – se viu imersa na situação em que, no mesmo local (casa) em que responde a um superior ou atende a demandas empresariais, também exerce funções socialmente atribuídas a ela como naturais.⁶ Por vezes, a execução das tarefas pode ocorrer até mesmo simultaneamente.

Nesse sentido, uma das principais mudanças que podem/poderão ser percebidas no trabalho da mulher após a pandemia é uma sobrecarga de trabalhos que já são cumulados – mas, agora, no mesmo local, ao mesmo tempo, por vezes, sem co-residentes que possam dividir as funções.

Não obstante, o encontro entre trabalho produtivo e reprodutivo no mesmo ambiente (do *lar*), com a pandemia, demonstrou a interligação entre os sistemas que aparentemente se apresentavam como independentes. Diga-se que o efeito pandêmico sobre o mercado de trabalho das mulheres foi visível (e devastador): 56% das mulheres da América Latina e do Caribe ficaram desempregadas, temporária ou permanentemente (índice 44% maior em relação aos homens da região).⁷

6 Historicamente, construiu-se a noção de que a mulher/mãe é a cuidadora e de que o amor materno seria natural e inerente à condição de mulher. O homem/pai, por outro lado, seria apenas o provedor, responsável por sustentar financeiramente a família. Mas, na realidade, de acordo com Silvia Federici (2019), o trabalho doméstico se configura como atividades que vão além de *apenas* limpar a casa, uma vez que também é realizado para se proporcionar aos trabalhadores assalariados o necessário (física, emocional e sexualmente) para que possam trabalhar cotidianamente. Ainda, o trabalho reprodutivo consiste em cuidar das próximas gerações de trabalhadores, ou seja, das crianças, assegurando que o desempenho delas seja compatível com a produtividade desejada pelo capitalismo. A autora segue explicitando que “por trás de toda fábrica, de toda escola, de todo escritório, de toda mina, há o trabalho oculto de milhões de mulheres que consomem sua vida e sua força em prol da produção da força de trabalho [...]” (FEDERICI, 2019, p. 68).

7 Dados disponíveis em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/08/regulamentacao-de-cuidado-com-filho-como-atividade-ganha-forca-com-pandemia.shtml>. Acesso em: 10 jul. 2022

Ademais, deve-se reiterar que essas mudanças não foram sentidas da mesma forma para todas as mulheres. Conforme estudo e dados já citados neste trabalho, o efeito da pandemia, do *home office* e do teletrabalho foram ainda mais visíveis se consideradas intersecções de raça e classe. Isso porque algumas ocupações, como as de trabalhadores e trabalhadoras informais (por exemplo, empregada doméstica) ou não puderam adotar regimes de trabalhos à distância ou foram demitidos.⁸

Ainda no contexto de isolamento e distanciamento social, importa analisar o encontro entre trabalho produtivo e reprodutivo no mesmo ambiente, uma vez que o local privado da residência pode ser (e por vezes é) também um local de desigualdades pautadas por opressões patriarcais. Não obstante, Ricardo Antunes (2020, p. 19) elenca ainda, acerca das medidas de *home office* e teletrabalho, adotadas na pandemia, que

Do ponto de vista empresarial, as vantagens são evidentes: mais individualização do trabalho; maior distanciamento social; menos relações solidárias e coletivas no espaço de trabalho (onde floresce a consciência das reais condições de trabalho); distanciamento da organização sindical; tendência crescente à eliminação dos direitos (como já conhecemos nos pejotizados e outras formas assemelhadas, como o pequeno empreendedorismo); fim da separação entre tempo de trabalho e tempo de vida (visto que as nefastas metas ou são preestabelecidas ou se encontram interiorizadas nas subjetividades que trabalham); e o que também é de grande importância, **teremos mais duplicação e justaposição entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo, com clara incidência da intensificação do trabalho feminino, podendo aumentar ainda mais a desigual divisão sociosexual e racial do trabalho.** (ANTUNES, 2020, p. 19, grifo meu)

Assim, cabe ressaltar do exposto acima, que os impactos do *home office* e do teletrabalho na realidade dos trabalhadores poderão ser gerais, ou seja, poderão atingir também os trabalhadores homens. Isso porque,

8 Não por acaso, uma das primeiras mortes por Covid-19 confirmada no Brasil foi de uma empregada doméstica, contaminada pela patroa que havia recém-chegado da Itália. Mais informações disponíveis em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-51982465>. Acesso em: 13 jul. 2022.

reitera-se, limitar o trabalhador ao âmbito doméstico faz com que, de alguma maneira, esse trabalhador fique isolado em relação à classe, sendo difícil – ou quase impossível – organização coletiva ou sentimento de pertencimento à própria categoria. Contudo, o enfraquecimento sindical não é novidade trazida pela pandemia. Isso porque, segundo Artur e Grillo (2020, p. 1185-1186)

A reforma trabalhista promovida em 2017 suprimiu prerrogativas e modalidades de financiamento dos sindicatos, mas não reformou a estrutura sindical. As centenas de alterações na legislação, realizadas sem ampla discussão pública, por sua vez, pretenderam tornar o sistema mais contratual, ampliando as esferas de regulação negociada, seja coletiva ou individualmente, com forte centralidade na figura da empresa. No governo Bolsonaro, o modelo legislado fortemente flexível, se acentua com reforço à contratação individual e unilateralismo patronal, mormente durante a pandemia.

Da mesma forma, os benefícios empresariais são muitos, já que, além de economias diárias (com energia, água, manutenção de espaço, fornecimento de refeições, etc.), contariam ainda com maior dificuldade para que os empregados se reconhecessem coletivamente. Assim, para o empregador, uma nova realidade nesse sentido seria proveitosa.

Em que pese modificações prejudiciais à classe trabalhadora como um todo, como evidenciou-se, prejuízos distintos foram/serão sentidos por mulheres trabalhadoras, especialmente as trabalhadoras-mães, que se viram responsáveis pela dupla carga de trabalho (problemática anterior à pandemia), de maneira concomitante (problemática pós pandemia).

Ressalta-se ainda que esses prejuízos podem ser das mais diversas formas e adquirir variadas nuances: não necessariamente se trata de mais cansaço físico pela cumulação das funções no mesmo espaço, mas, também – e talvez, principalmente – prejuízos relacionados à saúde mental. Isso porque, concentrar o trabalho produtivo em casa pode tornar ainda mais inacessível à trabalhadora o direito de se desconectar⁹ do ser-

9 De acordo com Souto Maior “A pertinência situa-se no próprio fato de que ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida

viço, bem como pode significar permanência por mais horas em um local de agressões psicológicas, por exemplo.

Essas mudanças, atreladas a um contexto de ascensão neoliberal¹⁰, bem como de crescente uso de tecnologias e algoritmos no exercício do trabalho (a exemplo, o fenômeno da *uberização*¹¹), podem impactar em muito o futuro do trabalho no Brasil e no mundo – reitera-se, prejuízos que podem atingir toda a classe trabalhadora, com peculiaridades próprias quando interseccionada por questões de gênero, raça e classe.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dado o contexto apresentado ao longo do trabalho, é possível perceber que o cenário vivenciado na pandemia impactou (e pode continuar impactando) a vida de trabalhadores ao redor do mundo. Deve-se atentar, contudo, às possibilidades de impacto negativo do trabalho remoto adotado durante o período pandêmico – cuja permanência se estendeu para o pós pandemia.

moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho.”

10 Nesse sentido, Nancy Fraser (2021) explicita que “é verdade, é claro, que a pandemia seria horrível para os seres humanos de qualquer modo. No entanto, foi muito pior devido os 40 anos de financeirização neoliberal que afetaram as capacidades políticas que, de outro modo, teríamos conseguido utilizar para controlar a Covid.”

11 Acerca do tema, Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2021, p. 162) argumenta que “precisamente, as diversas formas de organizar a produção (fordismo, toyotismo e uberização), com metodologias distintas, somente concretizam a lógica do capital de mais acumulação através da intensificação do trabalho. O diferencial do pós-fordismo não reside no avanço tecnológico, mas na relativa ruptura com o parcelamento das funções e com a implementação de uma lógica voraz de colaboração de classes. Como decorrência, o toyotismo foi economicamente bem sucedido porque conseguiu, pela sua sistemática de gerência produtiva, dar respostas satisfatórias (ganhos de produtividade e lucro) às oscilações contemporâneas do mercado (retração e expansão), além da incorporação da precariedade ao sistema produtivo. **Já a uberização prossegue nesse caminho de precarização do trabalho, forjando uma aparência de contrato de parceria, apesar do dirigismo tecnológico e econômico, além da imposição dos riscos do negócio ao trabalhador.**” (grifo meu)

Nesse sentido, analisar referidas mudanças com as devidas interseccionalidades de gênero, raça e classe, é importante para que se debata e formule acerca de possibilidades de resistência da classe trabalhadora ante à ascensão da precarização do trabalho. Para isso, o Direito do Trabalho deve assumir o papel que lhe foi atribuído historicamente: ser resultado de luta e resistência de trabalhadoras e trabalhadores ao redor do mundo, posto que os direitos sociais observados no ramo juslaboral são conquistados e não concedidos (RIBEIRO, 2011, p. 33).

Não se pode afirmar, contudo, que os desafios observados para o trabalho durante e após a pandemia são novos. Primeiro, porque, como citado no presente artigo, modalidades e teorizações acerca do teletrabalho não são recentes. Segundo, porque alguns desses desafios já são vivenciados há tempos. É o caso, por exemplo, da cumulação de trabalhos produtivo e reprodutivo na figura da mulher – cumulação esta que leva a outras problemáticas, como dupla jornada de trabalho. Em outras palavras, a invisibilização do trabalho reprodutivo também não é problema recente e data de muito antes da pandemia.

No mesmo sentido, Nancy Fraser (2021) elenca:

Assim como as outras dimensões da crise, o aspecto de gênero também tem suas raízes no capitalismo, que subvaloriza cronicamente as tarefas de cuidado e fomenta as crises de reprodução social. Hoje, vemos isso claramente. O mesmo regime neoliberal que se despojou da infraestrutura dos cuidados públicos, também quebrou os sindicatos e reduziu os salários, forçando a aumentar as horas de trabalho remunerado por lar, inclusive de cuidadores/as principais. Desse modo, descarregou o trabalho de cuidados nas famílias e nas comunidades justamente no momento em que também estava requisitando as energias sociais que necessitávamos para realizar esse trabalho. O efeito foi uma crise aguda de cuidados, que surgiu inclusive antes da pandemia e que se intensificou.

Desta forma, é possível dizer que a *justaposição* dessas formas de trabalho no mesmo ambiente (do “lar”) pode sim impactar em novos desafios, principalmente para as mulheres, que são as principais responsabilizadas pelo trabalho reprodutivo. Não por acaso, conforme se deta-

lhou acima, no período pandêmico houve, inclusive, maior sobrecarga mental das mulheres em relação aos homens. Além de impactos, referida justaposição também demonstra que o capital depende de ambos os trabalhos (produtivo e reprodutivo) para se fazer viável – esta, também, é uma percepção anterior à pandemia.

Inobstante, as formas de trabalho adotadas durante a pandemia também corroboram para outras problemáticas, como o isolamento do trabalhador em relação à categoria, dificultando a organização enquanto classe. Tal problemática, somada a políticas de enfraquecimento sindical (anterior à pandemia), por exemplo, podem implicar em mais precarização ao trabalhador que não se reconhece como pertencente de uma categoria, bem como não fortalece através de organização política e social para reivindicar mudanças.

Lado outro, as modificações destacadas configuram vantagens empresariais que atendem aos interesses do capital, o qual, também antes da pandemia, impõe suas necessidades em detrimento das necessidades pessoais de cada trabalhador.

Conforme supracitado, não se pretende esgotar o debate acerca de problemas atuais ou futuros advindos das formas de trabalho adotadas durante pandemia. Buscou-se traçar algumas mudanças específicas e demonstrar, sucintamente, como referidas mudanças podem sim impactar o futuro do trabalho, mas como também são desafios vivenciados mesmo antes da pandemia. A partir dessa análise, reitera-se, é possível pensar maneiras de resistência às novas (e velhas) imposições capitalistas.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus, o trabalho sob fogo cruzado**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARTUR, Karen; GRILLO, Sayonara. TERCEIRIZAÇÃO E ARENAS DE RECONFIGURAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL. **Rei - Revista Estudos Institucionais**, [S.L.], v. 6, n. 3, p. 1184-1213, 30 dez. 2020. Revista Estudos Institucionais. <http://dx.doi.org/10.21783/rei.v6i3.542>.

BHATTACHARYA, Tithi. “How Not to Skip Class: Social Reproduction of Labor and the Global Working Class”. In BHATTACHARYA, Tithi (Org.). **Social Reproduction Theory: Remapping Class, Recentering Oppression**. p. 68-93. London: Pluto Press, 2015. Disponível em: <https://viewpointmag.com/2015/10/31/how-not-to-skip-class-social-reproduction-of-labor-and-the-global-working-class/>. Acesso em: 10 jul. 2022.

BHATTACHARYA, Tithi. O que é a teoria da reprodução social? **Revista Outubro**, n. 32, p. 101-113, jan-jun. 2019. Disponível em: http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2019/09/04_Bhattacharya.pdf. Acesso em: 10 jul. 2022.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. **Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências**. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 13 jul. 2022.

CEBRAP. **Desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho em meio à pandemia**. São Paulo: fev. 2020. DOI: 10.21201/2020.5419. Disponível em: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2021/02/Informativo-7-Desigualdades-raciais-e-de-g%C3%A9nero-no-mercado-de-trabalho-em-meio-a-pandemia.pdf>. Acesso em: 09 jul. 2021.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. 1. ed. São Paulo: Elefante, 2019.

FRASER, Nancy. O neoliberalismo como filosofia hegemônica está morto. **Le Monde Diplomatique**. França, set. 2021. Tradução de Cepat. Disponível em: <https://ihu.unisinos.br/categorias/613208-o-neoliberalismo-como-filosofia-hegemonica-esta-morto-entrevista-com-nancy-fraser>. Acesso em: 13 jul. 2022.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p. 67-75.

MENA, Fernanda. Pandemia deflagra crise do cuidado e põe em risco conquistas femininas; leia depoimentos. **Folha de São Paulo**. São Paulo, mar. 2021. Dis-

ponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2021/03/pandemia-deflagra-crise-do-cuidado-e-poe-em-risco-conquistas-femininas.shtml>. Acesso em: 10 set. 2021.

NUNES, Nilza Rogéria de Andrade et al. Teletrabalho e pandemia do COVID-19: a sobrecarga como regra no trabalho das mulheres. **Research, Society And Development**, [S.L.], v. 11, n. 8, p. 1-9, 26 jun. 2022. Research, Society and Development. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i8.31206>.

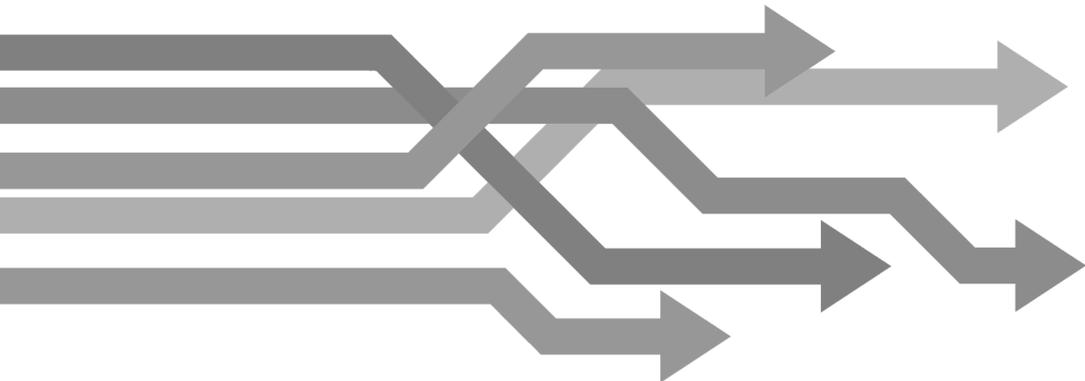
OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Uberização do trabalho, subordinação jurídica e dependência econômica. **Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife - ISSN: 2448-2307**, v. 93, n.1, p. 152-175. Abr. 2021. ISSN 2448-2307. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/249085>.

OXFAM GB. **Tempo de Cuidar**: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. Tradução de Master Language Traduções e Interpretações Ltda. Brasília: 9 jan. 2020. DOI: 10.21201/2020.5419. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/justica-social-e-economica/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/>. Acesso em: 09 jul. 2022.

PINHEIRO, Luana Simões; LIMA JUNIOR, Antonio Teixeira; FONTOURA, Natália de Oliveira; SILVA, Rosane da. **Mulheres e trabalho**: breve análise do período 2004-2014. Brasília: IPEA, 2016. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/6524/1/Nota_n24_Mulheres_trabalho.pdf. Acesso em: 10 jul. 2021.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. O teletrabalho: conceituação e questões para análise. **Cadernos Ebape.Br**, [S.L.], v. 16, n. 1, p. 152-162, jan. 2018. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395154516>.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do Direito à Desconexão do Trabalho**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 13 jul.2022.



OS MOVIMENTOS DE ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES EM APLICATIVOS DE ENTREGA FRENTE À ESTRUTURA SINDICAL NO BRASIL

Helena Clímaco Bemfica de Faria¹

1. INTRODUÇÃO

Se a função do Direito é, como definida por Supiot (2007, Prefácio, p. XXX), “aproximar, sem nunca poder atingir, uma representação justa do mundo”, nesse sentido, o Direito do Trabalho tem a função de permitir a aproximação da prestação laboral desempenhada pelos sujeitos que dependem de sua força de trabalho para obter os ganhos necessários à própria subsistência ao conceito mais próximo o possível de uma representação justa do mundo, num sistema capitalista de mercado globalizado. Nos capítulos mais recentes das mudanças laborais, essa aproximação, embora seja inapta a efetivamente alcançar a imagem justa do mundo pela própria natureza do Direito, se tornou mais distante deste ideal. As novas formas de prestação de labor, a desregulamentação e a flexibilização das normas trabalhistas vêm a desafiar os institutos pre-

1 Mestranda em Direito pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais.

xistentes do Direito do Trabalho, deixando à margem de sua tutela um expressivo contingente de trabalhadores.

Acosta (2016, p. 97-99) expõe, numa concepção ampla que pode ser reinterpretada para o contexto do Direito do Trabalho, que uma das razões do distanciamento social de um possível bem-viver encontra-se no fato de que os instrumentos tradicionais de análise apenas se prestam a reproduzir a lógica ocidental do desenvolvimento e progresso, sendo necessárias mudanças conceituais e estruturais em todos os âmbitos da vida, passando de uma visão antropocêntrica para visões sociobiocêntricas. Diante deste raciocínio, é possível entender que, se o Direito do Trabalho se mantiver preso a conceitos que, hoje, não abarcam as novas modalidades laborativas nem os ensejos coletivos deste novo contingente de trabalhadores, e se não houver uma compreensão ampla e social do trabalho, corre o risco de ser reduzido em sua capacidade tutelar, sucumbindo à dinâmica mercadológica capitalista.

Enquanto a máquina a vapor pode ser considerada um marco tecnológico que impulsionou a Revolução Industrial, ainda no século XVIII, num cenário que se desenrolou de um processo de desenvolvimento capitalista (DELGADO, 2016, p. 1498), e que teve como uma de suas consequências o início da evolução sindical nos países de capitalismo central (DELGADO, 2016, p. 1497), hoje é possível nos debruçarmos no conceito de Indústria 4.0 e as novas formas de labor humano que se desenvolvem em seu contexto marcado pela robótica, automação e produção inteligente, para analisarmos como os trabalhadores vêm se agregando em formas coletivas de organização. Esses trabalhadores estão inseridos em processos de intensificação dos processos produtivos automatizados, permitindo o controle total empresarial por meio digital (ANTUNES, 2020, p. 40) e ampliando o chamado ‘trabalho morto’, num processo de liofilização organizativa (ANTUNES, 2020, p. 81).

Nesse contexto da *gig economy* ao lado da Indústria 4.0, proliferam atividades laborais inéditas, além da acentuação de fenômenos que já vinham se desenvolvendo, como a terceirização. Dentre estes trabalhadores, uma grande parcela exerce suas atividades em relações que não tem vínculo empregatício reconhecido, e, no entanto, sequer podem ser

enquadrados como autônomos, pois não se pode dizer que não sejam subordinados – a subordinação algorítmica incide sobre diversas dessas novas formas de prestação de trabalho. Este é o caso dos trabalhadores em aplicativos de entrega, que são contratados, controlados e dirigidos pelas empresas por meio dos dispositivos eletrônicos que utilizam para a prestação laboral, grupo que se pretende estudar no presente artigo.

Estes trabalhadores, hoje, embora dependam dos ganhos oriundos da remuneração de seu trabalho para seu próprio sustento e de sua família, por não estarem dentro dos moldes propostos nas definições de categoria profissional existentes no art. 511, §§2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT – Decreto-Lei nº 5.452/1943), terminam por não serem amparados pela estrutura sindical vigente no país.

Aqui, portanto, apresenta-se o problema do presente artigo: quais as possibilidades de organização coletiva dos trabalhadores em aplicativos de entrega, diante da estrutura sindical existente no ordenamento jurídico, no Brasil? Para tanto, em um primeiro momento, serão analisados a natureza desta modalidade de trabalho e o enquadramento desta classe diante da estrutura sindical, para, depois, avançar na direção das possibilidades que podem ser avistadas para a solução do problema.

2. A SUBORDINAÇÃO DOS TRABALHADORES EM APLICATIVOS DE ENTREGA

O serviço de entregas via aplicativos é uma espécie de trabalho sob demanda que surgiu ao lado do *crowdwork* no bojo da *gig economy* (DE STEFANO, 2016), mas que integra a prática de *sharewashing*, estratégia que dissimula a intermediação do serviço por empresas competitivas no mercado para revesti-lo da roupagem de economia compartilhada. Embora as plataformas digitais efetivamente exerçam o poder diretivo, determinando todos ou vários aspectos da prestação laboral, numa atividade que sequer pode ser classificada como disruptiva - eis que a entrega de mercadorias via motofretistas ou ciclistas existe há décadas -, há

a reafirmação constante perante a sociedade de que se realiza apenas a conexão entre clientes e “prestadores de serviço” por meio da tecnologia.

Ocorre que a inteligência algorítmica é utilizada para um controle minucioso e constante do entregador - por meio dos dispositivos portáteis que carregam consigo (*wearables*), numa crescente interação com inteligência artificial que oblitera a presença humana (DE STEFANO, 2018), num processo que funde sua vida privada com o trabalho e desestimula os direitos a desconexão, lazer, saúde e, em última análise, felicidade. A subordinação, portanto, está presente nos trabalhos dessa natureza e, à luz do princípio da primazia da realidade que rege o Direito do Trabalho, indaga-se por que este ramo jurídico permanece alheio a tais trabalhadores.

Estando, portanto, à margem da proteção trabalhista, esses sujeitos, além da subordinação algorítmica, meio pelo qual se entende que se conforma a subordinação jurídica no caso, estão submetidos também à subordinação econômica. Pesquisa da Universidade Federal da Bahia (UFBA - NÚCLEO DE ESTUDOS CONJUNTURAIS, 2020) traçou o perfil dos entregadores por aplicativo no Brasil. Registra que, em maio de 2020, motoboys e entregadores somavam 917 mil postos de trabalho. Para 70% dos respondentes, o aplicativo é seu único trabalho, e para estes, a média diária de trabalho é de 10 horas e 24 minutos, por, em média, 6,16 dias por semana, sendo que 40% trabalham todos os dias. 51,7% recebem, proporcionalmente por hora, menos do que 1 salário mínimo. 95% dos respondentes foram homens, numa idade mediana de 28 anos. 32,7% dos respondentes têm entre 18 e 24 anos e 56,5% tem até 30 anos.

Reiterando a subordinação, 82,2% dos entrevistados conhecem alguém que já foi bloqueado (ou seja, temporariamente suspenso do trabalho), e 38,8% sofreram diretamente essa punição, dos quais 43,7% não conseguiu sequer saber o motivo. Nesse sentido, a pesquisa ainda registra a omissão das plataformas tomadoras de trabalho em relação ao amparo dos entregadores quando sofrem algum tipo de acidente durante a prestação laboral: “72,1% criticaram a falta de apoio da empresa em relação a acidentes de trabalho ou foram bloqueados após o infortúnio” (NÚCLEO DE ESTUDOS CONJUNTURAIS, 2020).

A mesma pesquisa indicou que, dentre os entrevistados, 54,4% declararam que não gostariam de ter a carteira de trabalho assinada. Dentre estes, os que utilizam moto para entregas, 61,4% não gostariam de ter a carteira assinada, e dos que utilizam bicicletas para as entregas, 35,5% (NÚCLEO DE ESTUDOS CONJUNTURAIS, 2020). Entre os motivos apontados, constantes da pesquisa, estão o receio de ter a remuneração reduzida, medo de perder a flexibilidade e oportunidade de renda extra (NÚCLEO DE ESTUDOS CONJUNTURAIS, 2020).

Observa-se que, embora a remuneração destes trabalhadores seja extremamente reduzida, inclusive abaixo do salário mínimo constitucional, a jornada de trabalho ultrapasse o limite de 8 horas diárias e 44 horas semanais, além de, em média, não disporem do dia de descanso semanal remunerado, de férias, e de não terem outra fonte de renda, além do desamparo social enfrentado quando sofrem acidentes de trabalho, os motivos alegados pelos entregadores para não desejarem o vínculo empregatício parecem desconectados dessa realidade. Uma suposta flexibilidade e a possibilidade de conseguir outra fonte de renda foram mencionadas pelos entrevistados como fatores relevantes para que não desejem ter o vínculo empregatício constituído, ao lado do receio de ter reduzida parte da já ínfima remuneração.

Esse cenário amolda-se no que HAN (2019, p. 8) define como um sinal de um poder que gera no subordinado a vontade de querer “(...) expressamente aquilo que o poderoso queira, que o subordinado siga ou, até mesmo antecipe, a vontade do poderoso como sua própria vontade”. Nesse sentido, HAN (2019, p. 8) informa que o poder é também um fenômeno da forma, eis que revela-se maior quando o subordinado deixa de lado o *dever* e o substitui pelo *querer*.

Parece ser o que ocorre no caso. Trabalhadores precarizados, submetidos a formas extremas de prestação de serviço, desprovidos de amparo social e trabalhista, aparentemente *querem* permanecer nesta situação, conforme registrado na pesquisa da UFBA. O que demonstra, em verdade, o poder desempenhado pelo capitalismo e reforça o argumento da presença da subordinação na relação entre entregadores e empresas de aplicativos de entrega. Ocorre que, no caso, não se mostrando de

modo coercitivo, passa praticamente despercebida, como se não existisse (HAN, 2019, p. 12).

Ademais, deve-se ter em vista que a possibilidade de trabalhar, ainda que da forma precária aqui descrita, apresenta-se como alternativa viável a um contingente expressivo de indivíduos, quando comparada à opção que muitas vezes resta como a única outra disponível no contexto de capitalismo globalizado: o desemprego, acompanhado pela miséria. Castells (2013, p. 69) lembra que, para grande parte da população mundial, estabelecer e se submeter a uma relação de exploração acaba sendo uma saída frente à irrelevância e invisibilidade.

O que aparenta ser uma escolha, uma opção de vida por meio de um trabalho, em verdade se trata de uma relação de trabalho precarizada que apenas se exhibe, se mostra para a sociedade como uma alternativa viável. No entanto, quando em uma das pontas estão o trabalho precarizado e a desassistência social, e de outro, a completa invisibilidade, miséria e desemprego, não parece estar, no caso, instaurada uma real possibilidade de escolha para o trabalhador, sequer uma situação em que haja duas opções razoavelmente consideráveis. O trabalho precarizado se torna apenas o único meio de obter ganhos que está disponível a uma parcela de indivíduos que tem como única opção de subsistência a venda de sua própria força de trabalho.

Uma das ferramentas de poder bastante utilizadas no contexto da naturalização dessa precarização de serviços tem sido, inclusive, a captura da subjetividade dos trabalhadores por meio de um imaginário idealizado pelo capitalismo, que difunde uma amenização e humanização do processo, em especial, por meio da absorção, ressignificação e inserção de palavras no dialeto cotidiano empresarial: “colaboradores’, ‘parceiros’, ‘sinergia’, ‘resiliência’, ‘responsabilidade social’, ‘sustentabilidade’, ‘metas’ e ‘empreendedorismo’” (ANTUNES, 2020, p. 40). Este léxico ajuda a enraizar na subjetividade dos trabalhadores conceitos que estimulam a individualidade, competitividade entre os trabalhadores e a fragmentação social.

A ideia de que sequer se é trabalhador, mas sim um sujeito autônomo ou empreendedor, certamente fornece uma noção de emancipação e independência instigadora do ser humano que almeja sua própria

liberdade e autossuficiência. E qual ser humano não almeja sua liberdade e autossuficiência, mormente num país em que, em 2022, mais de 33 milhões de brasileiros literalmente passa fome, por não ter o que comer diariamente, um número que dobrou em relação ao ano anterior (SILVEIRA, 2022)? Diante disso, embora nenhum destes termos do léxico empresarial reflita nem da mais remota forma a dura realidade de precariedade a que tais trabalhadores estão submetidos, aparentemente conferem alguma espécie de conforto ou esperança. Só assim pode-se tentar compreender o aparente sucesso desse subterfúgio.

Esse contexto expressa o que Supiot (2007, p. 192) descreve como o retorno da dicotomia entre as lógicas global e local, que incide sobre os Estados, numa perspectiva neoliberal do direito concorrencial se sobrepondo ao Direito Constitucional em escala mundial. Nesse âmbito, segundo o autor, “as instituições internacionais do comércio disputam com os Estados o papel de Terceiro garante das trocas”. O problema apontado pelo autor é que esse direito concorrencial não é hábil para fundamentar uma ordem jurídica, “pois só conhece a circulação dos produtos e ignora o destino dos homens e da natureza, sem os quais não é possível nenhuma produção” (SUPIOT, 2007, p. 192).

Nessa lógica, o trabalhador encontra-se numa situação de “disponibilidade perpétua para o labor”, fator que é amplamente introjetado por meio do controle algorítmico, do trabalho online e plataformizado (ANTUNES, 2020, p. 36). E o sucesso da captura de subjetividade que assim se conforma, atuando em um domínio que se exerce com os sujeitos trabalhadores atuando como se fossem absolutamente livres.

3. TRABALHADORES DE APLICATIVOS ENQUANTO CLASSE TRABALHADORA

A classe trabalhadora inserida no cenário em análise, portanto, encontra-se em um verdadeiro limbo jurídico, eis que, não havendo classificação do Direito do Trabalho que diretamente a englobe, termina apartada da tutela protetiva viabilizada por este ramo jurídico.

Ocorre que esta não é a melhor solução para enfrentar a situação, eis que se trata de verdadeira classe trabalhadora. Nesse ponto, é relevante a interpretação de Ricardo Antunes (2020) para a compreensão destas novas modalidades laborais. Para o autor, a classe trabalhadora hoje deve ser vista de modo *lato*, de forma a englobar “a totalidade dos trabalhadores assalariados” (ANTUNES, 2020, p. 102) ou seja, todos aqueles que vendem a força de seu trabalho, desde os chamados trabalhadores produtivos no sentido exposto por Marx (ANTUNES, 2020, p. 93), até os chamados trabalhadores improdutivos, que laboram em setores como o de serviços (ANTUNES, 2020, p. 93), ou seja, a todos os trabalhadores, que, de modo coletivo, não possuem os meios de produção conforme definido por Marx (ANTUNES, 2020, p. 92). A essa totalidade, Antunes nomeou “classe-que-vive-do-trabalho” (ANTUNES, 2020, p. 103), a qual engloba, inclusive, para além dos desempregados,

“o proletariado precarizado, o subproletariado moderno, *part time*, o novo proletariado dos McDonald’s, os trabalhadores hifenizados de que falou Beynon, os trabalhadores terceirizados e precarizados das empresas liofilizadas de que falou Juan José Castilho, os trabalhadores assalariados da chamada ‘economia informal’” (ANTUNES, 2020, p.. 103)

Tal definição é bastante assertiva, visto que, apesar das nuances que aparentemente diferem essas novas formas de trabalho, todas gravitam em torno do centro que implica sua dependência da remuneração para sobrevivência aliada à precarização das condições laborais, meio onde se inserem os trabalhadores que laboram fazendo entregas por meio de aplicativos.

O fenômeno da proliferação dos trabalhos precarizados, segundo Antunes (2020), que num primeiro momento atingiu imigrantes em países ocidentais, hoje chega aos trabalhadores oriundos dos países centrais do capitalismo, que num contexto de “desemprego estrutural e (...) crise do capital, são obrigados a buscar alternativas de trabalho em condições muito adversas” (ANTUNES, 2020, p. 103). O mesmo fenômeno pode ser observado também em “países subordinados de industrialização in-

termediária, como Brasil, México e Coreia”, após sofrerem processos de desindustrialização (ANTUNES, 2020, p. 103).

Inserido nessa lógica, o entregador por meio de plataformas digitais, além de estar sujeito a ter seu trabalho monitorado de forma ostensiva pelo tomador de seu serviço, por meio de variados dispositivos e mecanismos tecnológicos, o que por si só é um fator tensionador, ainda se vê subjetivamente vinculado a metas, desempenho e alta produtividade, eis que estes conceitos integram a nova forma de gestão empresarial, e se mostram bastante efetivos num ambiente em que a classe trabalhadora está fragmentada e desvalorizada. É relevante a contribuição da Han (2017) a respeito:

A sociedade do século XXI não é mais uma sociedade disciplinar, mas uma sociedade de desempenho. Também seus habitantes não se chamam mais ‘sujeitos da obediência’, mas sujeitos de desempenho e produção. São empresários de si mesmos (...) No lugar de proibição, mandamento ou lei, entram projeto, iniciativa e motivação.” (HAN, 2017, p. 24-25)

Portanto, se de um lado, essa nova classe trabalhadora que emerge no contexto da Indústria 4.0 não está inserida formalmente por meio de vínculos empregatícios na estrutura empresarial, por outro, permanece dependendo fundamentalmente da remuneração auferida por meio de seu trabalho, enquanto está inserida em uma gestão organizacional que o submete ao desempenho máximo e cultiva a captura e controle de sua subjetividade. Tais fatores, embora aparentem torná-los indivíduos autônomos e empreendedores, não logram em alcançar tal intento. Podem até conseguir incutir tal ideário na sociedade e nos próprios trabalhadores, mas, analisando-se conceitualmente, as novas formas de prestação laboral, ao invés de afastar estes sujeitos da concepção de *trabalhadores*, pelo contrário, os insere de modo fundamental na definição de classe trabalhadora.

4. SINDICATOS E AS NOVAS FORMAS DE PRESTAÇÃO LABORAL

O esgarçamento do tecido social coletivo dos trabalhadores é prejudicial para a conformação dos movimentos coletivos, pois sujeitos autômatos em um contexto acentuadamente precarizado de labor encontram-se em desvantagem para se mobilizarem e almejem a luta conjunta por melhorias em seus direitos.

Antunes (2020, p. 147) identifica, portanto, o fenômeno de uma crescente “individualização do trabalho e a ruptura do tecido de solidariedade antes presente entre os trabalhadores”. Nesse movimento, as “estratégias coletivas de defesa entre os trabalhadores” são enfraquecidas, no contexto das novas formas de organização do trabalho “que oscila o tempo todo entre o discurso de valorização e o controle físico e mental extremados” (ANTUNES, 2020, p. 148). Conformam-se ambientes de trabalho que se organizam com base na individualização, competitividade e maximização do desempenho.

Os sindicatos, que têm como um de seus aspectos a defesa e promoção dos “(...) interesses coletivos profissionais e materiais de trabalhadores, sejam subordinados ou autônomos, e de empregadores” (DELGADO, 2016, p. 1494), têm a sua agregação em relação aos trabalhadores organizada no Brasil por categoria profissional e por categoria profissional diferenciada (GODINHO, 2016, p. 1471 a 1474), que, nos termos dos §§2º e 3º do art. 511 da CLT, exigem para sua constituição que se tratem ou de empregados, ou de autônomos.

Diante dessa definição, portanto, os trabalhadores ora estudados, no contexto de plataformas de entrega, como não têm vínculo empregatício reconhecido, nem se enquadram como autônomos, terminam por não se encaixarem nas definições de categoria profissional existentes em nosso ordenamento jurídico. Este é um problema relevante, eis que Da Silva (2021, p. 18) ressalta que os sindicatos são a força que move a dinâmica do Direito Coletivo do Trabalho. Segundo o autor, “[s]em a guia dos sindicatos, o Direito do Trabalho se torna obscuro e sem destino certo,

agindo ao sabor das circunstâncias sem princípios seguros e eficientes” (DA SILVA, 2021, p. 20).

Assim como Da Silva (2021, p. 20) lembra, a abertura prevista no *caput* do art. 7º da Constituição da República (CR/88) se trata de um permissivo à expansão dos direitos dos trabalhadores, num processo que deve ser contínuo de aperfeiçoamento do Direito do Trabalho, numa leitura que determina a vedação ao retrocesso social. A relevância do papel do sindicato, portanto, é fundamental na busca por equilíbrio ao poder econômico das empresas no âmbito do pleito coletivo dos trabalhadores por melhores condições laborais. Da Silva (2021, p. 22) registra que:

“[o] sindicato faz para o trabalhador o mesmo papel que o poder econômico faz para o empregador, pois só assim tem a condição de dialogar e negociar. É a única esperança que lhe resta.” (DA SILVA, 2021, p. 22)

Ousa-se aplicar este raciocínio ao problema aqui apontado. Conciliando o ensinamento de Da Silva (2021) com a proposta de Antunes (2020), entendemos que um caminho plausível para a tutela dos direitos coletivos dos entregadores por meio de plataformas digitais seria a inclusão dessa classe trabalhadora, ao lado dos demais integrantes da “classe-que-vive-do-trabalho” aliada a uma abertura da interpretação dos sindicatos ainda mais ampla do que a vislumbrada por Da Silva (2021, p. 21).

Nesse sentido, a proposta que aqui se coloca é, em primeiro lugar, uma releitura constitucional da estrutura sindical brasileira. Embora a CR/88 faça referência às categorias profissionais e econômicas, não as define. Caminhando neste sentido, o *caput* do art. 8º da CR/88 determina a liberdade sindical, e não há no texto constitucional vedação à leitura destes termos de forma ampliativa; pelo contrário, segundo o mencionado permissivo do *caput* do art. 7º, os direitos sociais trabalhistas comportam uma compreensão expansiva. Deste modo, não há por quê, diante da abertura constitucional, o Direito do Trabalho ater-se à interpretação restritiva de categoria profissional apenas em virtude do previsto na CLT.

Antunes (2020, p. 115) lembra que, embora o capital e o sistema produtivo, hoje, sejam transnacionalizados, este cenário ainda não desencadeou uma resposta igualmente transnacional oriunda da classe trabalhadora, a qual ainda se mantém, de modo preponderante, fixada a estruturas nacionais, que limitam as ações dos trabalhadores.

Assim, se os trabalhadores, hoje, embora inseridos numa economia de mercado transnacional e globalizada, terminam por ter sua atuação coletiva limitada pelas normas jurídicas nacionais, é hora de promover uma reinterpretação destas normas a fim de permitir, ao menos em âmbito interno, um primeiro passo no sentido da resposta coletiva desenhada pelo autor. A releitura se apresenta como uma alternativa viável, mormente quando se tem que “[e]sperar que a questão seja resolvida pelas vias legislativas, sabe-se, é uma espera ingrata, graças aos meandros burocráticos e políticos que regem a agenda parlamentar” (DA SILVA, 2021, p. 21). Se esta saída para a resposta dos trabalhadores se tornará suficientemente forte e, ademais, transnacional como o Antunes (2020) propõe, serão capítulos ainda a se definirem no curso da História. Mas estes passos futuros só podem ser pensados se os passos iniciais forem dados hoje, e é o que ora se propõe.

Seguindo essa lógica, impõe-se a abertura do Direito para o resgate do sentido de pertencimento de classe. Se de um lado há a lógica mercadológica que estimula a desagregação e o desempenho, o Direito do Trabalho, em sua função de realizar o objetivo de desmercantilização da força de trabalho no sistema socioeconômico capitalista, por meio da melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica, atuando como verdadeiro instrumento civilizatório (DELGADO, 2016, p. 54), deve abrigar essa nova classe que já se encontra estabelecida, embora dispersa e fragmentada.

Diante disso, Antunes (2020) defende que a ferramenta *sindicato* é imprescindível neste cenário que se desenha, e, portanto, será necessário enfrentar novos desafios, o que inclui, impreterivelmente, organização e atuação sindicais que levem em conta “(...) a nova morfologia assumida pelo trabalho no capitalismo contemporâneo” (ANTUNES, 2020, p. 155).

Conforme o autor,

É urgente que as entidades representativas dos trabalhadores rompam com a enorme barreira social que separa os trabalhadores “estáveis”, em franco processo de redução, daqueles submetidos às **jornadas de tempo parcial, precarizados, subproletarizados, em significativa expansão no atual cenário mundial**. Há também **o desafio de articular uma efetiva dimensão de classe**, no sentido amplo de classe trabalhadora, em sua *nova morfologia*, articulando-a com outras dimensões decisivas, como a de *gênero, a geracional e a étnica*. (ANTUNES, 2020, p. 156. Grifo nosso)

Entende-se que a conclusão do autor aborda a principal forma, hoje disponível, para a articulação social e política desse grupo de trabalhadores que se encontra à margem da tutela protetiva do direito laboral. No mesmo sentido, Carelli et al. (2020, p. 12) defende a realização de reorganização e reinvenção do sindicalismo frente às novas formas de trabalho digital.

Uma visão restritiva acerca da concepção de sindicato, e de categoria profissional, mantendo estritamente os conceitos ora vigentes na CLT não acompanha o processo já instaurado e bastante enraizado de desregulamentação dos direitos trabalhistas que deixa um contingente expressivo da força de trabalho em atividade, hoje, desamparada.

5. MOVIMENTOS COLETIVOS ESPONTÂNEOS DOS TRABALHADORES EM APLICATIVOS DE ENTREGA E AS REAÇÕES EMPRESARIAIS

O raciocínio ora exposto tanto é relevante que, embora o Direito não tenha ainda alcançado a proteção social destes trabalhadores, já há iniciativas de organizações coletivas espontâneas dos entregadores em aplicativos de entrega, inclusive com paralisações motivadas por reinven-

dicações por melhores condições de trabalho e remuneração, configurando-se verdadeiras greves².

Não é possível, entretanto, que esses trabalhadores organizem-se para a utilização deste instrumento máximo de pressão frente aos tomadores de serviço, por meio da autotutela, sem que estejam, por outro lado, amparados pela forma coletiva dos sindicatos ou organizações análogas, que são a alternativa jurídica disponível que permite a despersonalização e a proteção dos envolvidos diante da força empresarial, abrindo a possibilidade de, inclusive, culminar em desfechos de negociações coletivas ou dissídios coletivos, saídas protetivas ofertadas pelo ordenamento pátrio.

Além disso, a adequação do movimento coletivo permitiria aos trabalhadores envolvidos beneficiarem-se dos dispositivos normativos que protegem os trabalhadores da dispensa durante os movimentos grevistas, a livre utilização dos meios pacíficos de persuasão e divulgação do movimento e a proteção contra a contratação de substitutos (arts. 6º e 7º da Lei nº 7.783/1989 – Lei de Greve), além da proteção constitucional à organização sindical e aos líderes sindicais (art. 8º da CR/88, em especial seu inciso VIII).

O que se tem visto, ao revés, é a incipiente tentativa de organização coletiva dos entregadores em aplicativos de entrega, de um lado, e procedimentos reiterados das empresas tomadoras do trabalho de desmobilização dos movimentos, de outro. Se os entregadores já conseguiram estruturar algumas paralisações de natureza grevista, algumas até de âmbito nacional, paralelamente tem-se notícias de que as empresas envolvidas tentam, de formas variadas, mas sempre ao largo do Direito do Trabalho, extinguir as insatisfações de modo paliativo, sem a conformação de qualquer espécie de negociação legítima ou melhoria estrutural.

2 Conforme ensina Delgado (2016, p. 1558), no mesmo sentido aqui exposto, “(...) não se pode falar apenas em greve de empregados contra os respectivos empregadores; mas também trabalhadores contra os respectivos tomadores de serviço”. O autor justifica o raciocínio justamente diante da ampla morfologia do trabalho, exemplificando com os movimentos de greve dos avulsos, a partir do século XX, e hoje, com a impossibilidade de limitar seu exercício diante da terceirização amplamente difundida. Aqui, defendemos sua ampliação a todos os tipos de trabalhadores que Antunes (2020) inclui como “precariados” ou “classe-que-vive-do-trabalho”.

A agravar o cenário, como todo esse processo corre fora dos parâmetros do direito laboral, há denúncias e suspeitas que surgem por meio da imprensa, que ainda carecem de investigação e apuração, no sentido de ações empresariais que beiram a ilegalidade, por parte das plataformas de entrega, frente a seus trabalhadores. O quadro hoje desenhado é de verdadeira luta social que se desenvolve com trabalhadores e seus pleitos de um lado, e poder econômico do outro, com o prejuízo de não haver tutela protetiva aos entregadores.

Como exemplo, temos notícias de paralisações realizadas pelos entregadores no primeiro semestre de 2022 diante da alta dos preços dos combustíveis, que foram seguidas pelo anúncio público de empresas de entrega e de transporte via aplicativo, como Uber, Rappi e iFood, “prometendo aumentos de até 50% na remuneração” (MOTTA, 2022). Nesse caso específico, por exemplo, a reportagem registra que os entregadores não constataram a implementação das medidas anunciadas, questionando a falta de transparência dos cálculos e afirmando, inclusive, “não ser possível saber exatamente quanto ganha[m] por entrega” (MOTTA, 2022).

Outro exemplo que se pode mencionar foi denunciado em reportagem investigativa publicada em 04 de abril de 2022, pela agência de jornalismo Agência Pública, demonstrando ações que teriam sido empreendidas por empresas de publicidade e monitoramento digital contratadas pela iFood, hoje a maior empresa de entrega de comida e mercadorias que opera em plataforma digital no Brasil, com o escopo de desarticular e enfraquecer movimentos paredistas e reivindicatórios dos entregadores que trabalham por meio do aplicativo. Os pleitos dos entregadores, que teriam sido monitorados pelas agências contratadas, almejavam, à época, “aumento do valor pago por corrida, medidas de proteção contra a covid-19 e melhores condições de trabalho” (LEVY, 2022). O primeiro maior movimento que despertou reação por parte da empresa teria ocorrido em 1º de julho de 2020, quando “entregadores de aplicativos paralisaram as atividades em 13 estados do país e no Distrito Federal, em uma mobilização que ficou conhecida como o primeiro grande ‘Breque dos Apps.’” (LEVY, 2022).

No entanto, nesse caso, a reportagem apurou práticas que teriam sido implementadas pelas agências de publicidade contratadas pela iFood, como, por exemplo, a infiltração de um homem contratado pelas agências em protesto de entregadores em São Paulo, passando-se por um dos trabalhadores, em 16 de abril de 2021, para buscar inserir no protesto a pauta da vacinação prioritária, distraindo o foco das insatisfações dos entregadores em relação à empresa, além da criação de páginas no Facebook e Instagram, que se passavam por páginas de autoria dos próprios entregadores, e da disseminação de posts e comentários *online* em redes sociais por meio de usuários falsos, se passando por entregadores, criados pelas agências de publicidade no Twitter, no Instagram e no Facebook. Essa teria sido uma constante que alimentava todos os temas entendidos pela empresa como favoráveis a seus interesses, assim como esvaziava aqueles contrários. O peculiar do caso foi a preocupação fundamental, por parte dos agentes publicitários envolvidos e da empresa contratante, de que a investida passasse despercebida pelos grupos de entregadores. Deveria ser indetectável, e os agentes publicitários trabalhavam sob a premissa de se passarem por entregadores ao criarem conteúdos, pautas e interações nas redes.

Ações como estas, que, embora ainda não comprovadas juridicamente, já aparecem com certa frequência na imprensa, demonstram que a não formalização de negociações coletivas, que devem ser pautadas pelos princípios da boa-fé, transparência e lealdade, fazem falta fundamental no contexto laboral dos trabalhadores sob análise. Se por um lado estes entregadores lidam com as declarações públicas das empresas de que melhorias estão sendo implementadas, de outro há a desconfiança constante sobre as verdadeiras ações empreendidas pelas organizações. Além disso, há os riscos decorrentes da não constituição de entes coletivos que possibilitem a despersonalização dos trabalhadores, que podem englobar desligamentos arbitrários do contrato de trabalho, desmobilização das organizações e movimentos, por não estarem ancorados em bases mais sólidas protegidas pelo ordenamento jurídico.

Assim, a proposta que ora se faz é fundamentada por Antunes (2020, p. 156), no sentido de utilização de propostas de solidariedade

para ampliar o “sentido de pertencimento de classe” (ANTUNES, 2020, p. 156) e, finalmente, amparar essa “nova morfologia do trabalho” (ANTUNES, 2020, p. 156). Não se trata aqui de uma proposta que desconsidere a vontade dos trabalhadores envolvidos. Esta deve ser, inclusive, profundamente investigada, pois, em última análise, será esta vontade que permitirá levar adiante o que está aqui proposto. O que se sugere é que, diante das já registradas iniciativas coletivas desses trabalhadores, o Direito não os deixe à própria sorte, mas sim, que os abrigue ofertando e disponibilizando as instituições já existentes para tal atuação social coletiva, por meio de sua atuação social organizada por meio de sindicatos e respectiva possibilidade de adesão à negociação coletiva.

6. CONCLUSÃO

Embora a sociedade, hoje, ainda esteja distante do Bem Viver proposto por Acosta (2016), alguns conceitos direcionados à valorização do âmbito social em detrimento do irrefletido progresso e devastação já podem e devem ser postos em prática. As ideias de construção solidária e sustentável da sociedade, buscando uma ética da suficiência de modo coletivo, e não individual, não precisam ser um horizonte longínquo e intangível. É preciso dar os primeiros passos nessa direção, com os recursos ora disponíveis.

O Direito tem a capacidade de operar diante do problema relativo à organização coletiva dos trabalhadores em aplicativos de entrega frente à estrutura sindical com as ferramentas já existentes, além de ser possível pensar-se no desenvolvimento de novos instrumentos para a proteção e inclusão deste novo contingente de trabalhadores que sobrevive dos ganhos obtidos de seu próprio trabalho, que avança numericamente e necessita, como quaisquer outros trabalhadores, ou até mais, em razão da precarização, de amparo social e jurídico. Conforme Antunes (2020, p. 33), a forma que hoje assume a classe trabalhadora deve abranger a totalidade das pessoas que vivem de seu próprio trabalho, e, portanto, merece todas as proteções constitucionais referentes à organização via sindicatos e negociações coletivas.

Assim, diante da subordinação jurídica, econômica e algorítmica à qual os trabalhadores em aplicativos de entrega encontram-se submetidos, é necessário constatar que não devem ficar à margem do Direito do Trabalho, eis que, espontaneamente, na prática, já estão vivenciando lutas sociais e contra-ataques por parte do poder econômico.

Deve-se buscar enxergar a conformação social com as lentes da realidade, afastando termos e conceitos que distraem da conformação do labor em suas novas configurações. Somente assim o Direito do Trabalho poderá atuar em sua missão original, desempenhando seu papel protetivo, civilizatório e democrático àqueles sujeitos que dependem de sua força de trabalho para obter os ganhos necessários à sobrevivência.

Para tanto, os entregadores merecem uma releitura do Direito do Trabalho que os reconheça enquanto classe trabalhadora, bem como que permita que sejam amparados pelos conceitos do sindicalismo, para que sejam, ao menos, integrados nas categorias profissionais e protegidos pelas possibilidades jurídicas que advêm da negociação coletiva, do dissídio coletivo e da representação sindical. Somente assim poderão ser dados os primeiros passos no sentido da garantia da dignidade e proteção aos movimentos coletivos dos trabalhadores no contexto de aplicativos de entrega.

REFERÊNCIAS

ACOSTA, Alberto. O bem viver: uma oportunidade para imaginar outros mundos. Tradução de Tadeu Breda – São Paulo: Autonomia Literária, Elefante, 2016.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. – 2. ed. – Boitempo. São Paulo, 2020.

BRANDÃO, Luis Alberto. Oliveira. SILVANA. Autor, texto e leitor. Rio de Janeiro: Lamparina (2005).

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (Org.) Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na Brasília. ESMPU, 2020.

CASTELLS, Manuel. O poder da comunicação. Trad.: Rita Espanha. Fundação Calouste Gulbenkian. Lisboa, 2013.

DA SILVA, Antônio Álvares: Estudos modernos de direito do trabalho – Teoria e Prática. Editora RTM. Belo Horizonte, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

DE STEFANO, Valerio. “Negotiating the algorithm”: Automation, artificial intelligence and labour protection. EMPLOYMENT Working Paper, Employment Policy Department, International Labour Office, Genebra, n. 246, 2018.

_____. The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Conditions of Work and Employment Series, Genebra, n. 71, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 07 ago. 2020.

HAN, Byung-Chul. O que é o poder? - Tradução de Gabriel Salvi Philipson. Petrópolis, RJ. Vozes, 2019.

_____. Sociedade do cansaço. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2ª ed. ampliada – Petrópolis, RJ. Vozes, 2017.

LEVY, Clarissa. A máquina oculta de propaganda do iFood. Agência Pública, 04 abr. 2022. Disponível em: <https://apublica.org/2022/04/a-maquina-oculta-de-propaganda-do-ifood/>. Acesso em: 25 mai. 2022.

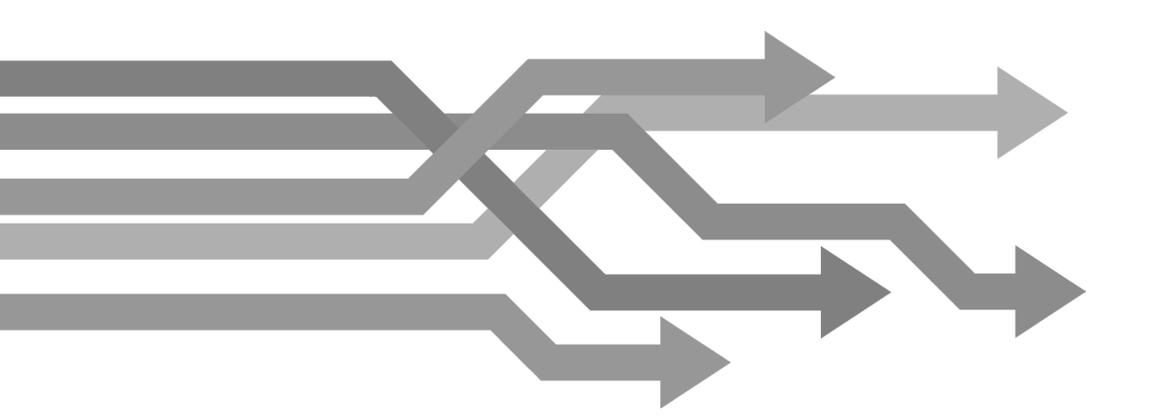
MOTTA, Anaís. Apps prometem aumento de até 50%, mas entregadores e motoristas questionam. UOL, 07 abr. 2022, 9h53. São Paulo. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/04/07/apps-de-transporte-e-entrega-agem-contra-impacto-da-alta-dos-combustiveis.htm> >. Acesso em 15 jun. 2022.

NÚCLEO DE ESTUDOS CONJUNTURAIS. Projeto Caminhos do Trabalho: Tendências, dinâmicas e interfaces, do local ao global. Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil. UFBA, Faculdade de Economia, ago. 2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/>

uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Aplicativos-no-Brasil.pdf >. Acesso em 15 set. 2021.

SILVEIRA, Daniel. Fome no Brasil: número de brasileiros sem ter o que comer quase dobra em 2 anos de pandemia. Rio de Janeiro, 08 jun. 2022, 00h02. G1, Globo. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/06/08/fome-no-brasil-numero-de-brasileiros-sem-ter-o-que-comer-quase-dobra-em-2-anos-de-pandemia.ghtml>>. Acesso em 13 jun. 2022.

SUPIOT, Alain. Homo juridicus: ensaio sobre a função antropológica do direito. Tradução Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. – São Paulo, WMF Martins Fontes, 2007.



CORPOS QUE TRABALHAM: O FUTURO DO TRABALHO, O DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO E O CORPO COMO QUALIFICADOR DOS SUJEITOS DE DIREITO

Isabella Figueiras Gomes¹

1. INTRODUÇÃO

Seja do ponto de vista jurídico ou sociológico, representa hoje objeto privilegiado de estudo a corrente “*desconstrução cultural do primado do trabalho e do emprego no sistema capitalista*”.² Vinculados à crise do Estado de Bem-Estar Social, às inovações tecnológicas, à globalização econômica e à reestruturação empresarial, merecem atenção profundos impactos negativos sobre o trabalho e o emprego na atualidade, a exemplo do desemprego estrutural, do aumento da informalidade, da tercei-

1 Procuradora do Trabalho. Mestranda em Direito do Trabalho pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Especialista em Direito Aplicado ao Ministério Público do Trabalho pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESM-PU). Especialista em Direito do Trabalho pela UFMG e pela Università degli Studi di Roma Tor Vergata. Bacharela em Direito pela UFMG.

2 DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos da Reconstrução*. São Paulo: LTr, 2015. p. 15.

rização trabalhista e dos mais diversos modos de precarização de postos formais de trabalho. Também o Direito do Trabalho, atingido como as demais peças de uma engrenagem em crise, inspira análises sobre sua “flexibilização” e suas respostas às transformações sociais.

Por outro lado, contraditoriamente, o sistema capitalista, a linguagem corporativa e a cultura empresarial parecem recorrer cada vez mais, inclusive no que tange à figura do trabalhador, às ideias de liberdade, democracia, autonomia e independência: em vez de empregados, com os direitos que classicamente acompanhavam outrora tal qualificante, proliferam variados tipos de “colaboradores”, “parceiros” e “autônomos” de toda sorte – economicamente dependentes, não obstante linguisticamente libertos.

Ainda que os curiosos e insistentes apelos corporativos à liberdade individual e à identidade do indivíduo trabalhador possam consistir, muitas vezes, em mero recurso retórico, considerando-se que uma atual morfologia do trabalho abrange “*distintos modos de ser da informalidade, ampliando o universo do trabalho invisibilizado*”,³ revelam, por outro lado, uma adaptabilidade e dependência do sistema capitalista de produção do arcabouço ideológico composto pelas crenças e valores sociais de uma época. O capitalismo não apenas adapta seus modos de produzir e trabalhar⁴ às crises econômicas e inovações fáticas, como também neutraliza as críticas e picos de ceticismo social que lhe ameaçam a sustentação ideológica.

É nesse contexto que o discurso empresarial incorpora, na atualidade, diversas pautas identitárias que mobilizam indivíduos e lhes conferem senso de identidade e pertencimento: feminismo, movimento negro, movimento LGBTQIA+, lutas anticapacitista e antigordofobia, dentre outras diversas revoluções sociais pulsantes. Conforme nota Denise Bernuzzi de Sant’Anna:

3 ANTUNES, Ricardo. *O Privilégio da Servidão: o Novo Proletariado na Era Digital*. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 94.

4 VIANA, Márcio Túlio. A Proteção Social do Trabalhador no Mundo Globalizado: O Direito do Trabalho no Limiar do Século XXI. *Revista LTR*, São Paulo, v. 63, 1999. p. 885-896.

“Talvez o atual retorno das filosofias morais e a preocupação crescente com atitudes éticas estejam relacionados à experiência de uma espécie de náusea vivida em nossos dias: o capitalismo financeiro globalizado, juntamente com o complexo biotecnológico produtor e manipulador da vida no planeta, é surpreendido por nós defendendo valores que se parecem com os conquistados após muitas lutas pelos movimentos sociais em várias partes do mundo: “liberdade corporal”, “flexibilidade”, “fluidéz”, “ousadia”, “ultrapassamento de fronteiras” – culturais e biológicas –, “superação de limites”. Como se o mercado utilizasse a mesma linguagem que outrora parecia pertencer exclusivamente aos avessos à obediência ao sistema. (...) À primeira vista, fala-se a mesma língua no mundo todo. E se existir, de fato, a utilização de argumentos que parecem os mesmos entre patrões e empregados, produtores e consumidores, rebeldes e integrados, como e onde estabelecer a distinção?”⁵

Em consonância com os valores correntes, percebe-se em diversos grupos sociais uma associação da identidade ao corpo ocupado pelo indivíduo. Maiores ou menores capacidades, compreendidas em contextos sociais circundantes, são ofertadas a corpos de homens e mulheres, pessoas com e sem deficiência, pessoas negras e brancas, jovens e idosos, dentre diversas conformações corporais que passam a abrigar no indivíduo um “sentimento de si”. Nesse sentido, ao tratar da tendência contemporânea em tornar o corpo um ente de progressiva profundidade, Georges Vigarello defende que a consciência do corpo, a partir do início do século XX, passa a ser explorada “*como a alma o fora outrora: lugar central, ou pelo menos incontornável, da identidade*”.⁶

Ao passo que diminuem exponencialmente direitos trabalhistas e ênfase corporativa, legislativa e jurisprudencial em soluções para a estruturação da superexploração contemporânea da classe trabalhadora, associada à ideia de equidade econômica, insinuam-se algumas concessões, embora também não isentas de resistências, a outros direitos de

5 SANT’ANNA, Denise Bernuzzi de. *Corpos de Passagem: Ensaio sobre a Subjetividade Contemporânea*. São Paulo: Estação Liberdade, 2001. p. 89-90.

6 VIGARELLO, Georges. *O Sentimento de Si: História da Percepção do Corpo*. Petrópolis: Vozes, 2016. p. 306.

liberdade e igualdade associados, embora muitas vezes tal circunstância não seja enunciada expressamente, ao papel central atualmente ocupado pelo corpo na formação das identidades individuais. Assim é que, não obstante se vislumbre o declínio da prevalência da relação de emprego clássica como forma de integração do trabalhador ao mercado de trabalho, a precarização das relações trabalhistas e a flexibilização de direitos, existe alguma ampliação, em relação a tempos passados, ao menos das discussões acerca de igualdade e justiça em termos de sexo, raça, deficiência e outras pautas antidiscriminatórias fundadas em identidades atreladas às corporeidades dos sujeitos envolvidos.

A importância contemporânea do corpo-identidade pode favorecer, no âmbito jurídico, o fortalecimento das normas de direito antidiscriminatório, as quais “*pretendem reduzir ou eliminar disparidades significativas entre grupos*”.⁷ Aconselha, ademais, uma adequada consideração das corporalidades quando da identificação dos sujeitos de direito, a receberem adequadas proteções em face do contexto social correspondente à sua realidade física. Em sendo o corpo a razão de diversas disparidades de oportunidades entre indivíduos no seio social, inclusive no mercado de trabalho precarizado, a visibilização de tais motivações discriminatórias, às quais se opõe o próprio discurso corporativo enaltecedor das liberdades individuais, parece um interessante mecanismo de incentivo a medidas de proteção trabalhista, inclusive de uma perspectiva geral.

Assim, em contexto de debates acerca do futuro do trabalho em época de crise, e do Direito do Trabalho em particular, o presente artigo intenta analisar potencialidades e benefícios do reforço às normas de direito antidiscriminatório em âmbito trabalhista, notadamente em relação a grupos sociais e sujeitos de direito interligados identitariamente pelo corpo, seja por meio de abordagens acadêmicas ou invocação prática fundamentada pelos diversos profissionais da área jurídica. Para tanto, partindo-se do exame da ideia de justiça pela perspectiva das capacidades, empreende-se uma breve análise da relação entre corpo e identidade no mundo contemporâneo; da identidade corpórea dos trabalhadores em

7 MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 50.

vista das metamorfoses do sistema capitalista e seus reflexos jurídicos; da invisibilização dos corpos pelo Direito do Trabalho; das tendências indicadas pelo posicionamento jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal; das normas antidiscriminatórias trabalhistas, destacadamente a Lei nº 9.029/1995, bem como da possível ascensão do corpo como novo paradigma dos sujeitos de direito.

2. O CORPO E A IDEIA DE JUSTIÇA

Em sua obra “A Ideia de Justiça”,⁸ Amartya Sen, professor de economia e filosofia na Universidade de Harvard, apresenta uma teoria de justiça em sentido amplo e diferenciada daquelas predominantes na filosofia moral e política contemporânea, na qual predomina uma interessante perspectiva das capacidades.

Com o objetivo de construir uma teoria que sirva como base de argumentação racional no domínio prático, enfatiza modos de julgar como reduzir a injustiça e promover a justiça, ao invés de simplesmente pretender a caracterização utópica de sociedades perfeitamente justas. Além disso, ao contrário de supor sempre a existência de respostas únicas, admite que, embora muitas questões comparativas de justiça possam ser resolvidas com sucesso, há também casos em que podem existir razões distintas de justiça, as quais sobreviveriam cada qual a exame crítico e, ainda assim, resultariam em conclusões divergentes. Deixando de se concentrar apenas em modelos de “instituições justas”, ademais, como preconizam diversas teorias, confere papel de relevo também aos traços comportamentais individuais e sociais, considerando que a justiça está conectada fundamentalmente ao modo como as pessoas vivem, não meramente à natureza das instituições que as cercam.⁹ Uma vez que as realizações sociais são avaliadas com relação às capacidades que as pes-

8 SEN, Amartya. *A Ideia de Justiça*. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

9 Idem, p. 8-9.

soas têm, as vidas humanas devem ser vistas sem exclusão, levando-se em conta as liberdades substantivas das quais as pessoas desfrutam.¹⁰

Noção central da teoria de justiça é a de democracia, avaliada no que concerne à argumentação racional pública e, portanto, como governo por meio do debate, mas também num sentido mais genérico de possibilidade de enriquecimento do debate fundamentado pela melhoria da disponibilidade de informações e factibilidade de discussões interativas. No entendimento de Sen, “*a democracia tem de ser julgada não apenas pelas instituições que existem formalmente, mas também por diferentes vozes, de diversas partes da população, na medida em que de fato possam ser ouvidas*”.¹¹

Prestigiando os ares da diversidade, a obra de Amartya Sen acolhe linhas de argumentação racional particularmente adotadas a partir do Iluminismo europeu, mas recorre também ao uso de ideias de sociedades não ocidentais, sobretudo da história intelectual indiana. Rejeitando a noção corrente de dissonância radical entre o pensamento “ocidental” e o “oriental”, inclusive em termos de democracia enquanto prevalência da argumentação pública e racional, o autor confere relevância, por exemplo, a uma distinção de dois conceitos de justiça da antiga ciência do direito indiana: *niti* e *nyaya*. A primeira ideia, *niti*, estaria relacionada a adequação organizacional e correção comportamental, ao passo que a segunda, *nyaya*, diria respeito ao resultado e ao modo como emerge, especialmente, a vida que as pessoas de fato são capazes de levar.¹² A teoria de justiça, nesse contexto, deve buscar a compreensão da justiça no sentido mais amplo de *nyaya*.

Perpassando precedentes históricos de sua teoria da justiça, Sen ressalta que os autores iluministas também tiveram vozes diversas, destacando-se uma dicotomia primordial entre tipos de argumentação racional ligados ao pensamento radical do Iluminismo. Uma primeira abordagem, protagonizada por Thomas Hobbes no século XVII, e mais tarde por John Locke, Jean-Jacques Rousseau, Immanuel Kant e outros, teria

10 Idem, p. 36.

11 Idem, p. 11.

12 Idem, p. 11-12.

se concentrado na identificação de arranjos sociais perfeitos de justiça, articulando-se em torno da ideia de um hipotético “contrato social”. Mais recentemente, contribuição significativa à vertente contratualista teria ainda ocorrido, em meados do século XX, pela teoria da justiça de John Rawls, utilizada como base para diversas reflexões. A outra linha de argumentação, por sua vez, com contribuições de Adam Smith, Condorcet, Mary Wollstonecraft, Bentham, Marx e John Stuart Mill, dentre outros, compreende uma variedade de abordagens que possuem em comum o interesse na realização de comparações entre as diferentes vidas que as pessoas podem levar, certamente com a influência das instituições existentes, mas também pelo comportamento real humano, pelas interações sociais e outros fatores relevantes. A teoria de Amartya Sen alinha-se, em grande medida, a tal vertente alternativa, adequadamente adaptada para tratar de questões de melhoramento da justiça e redução de injustiças.¹³

Como a generalidade das teorias da justiça, tanto da vertente contratualista quanto da comparativa, a teoria das capacidades confere papel destacado à razão, notadamente à dependência da argumentação racional e ao apelo às exigências do debate público. No que tange ao papel e alcance da argumentação racional, defende-se a necessidade de avaliação arrazoada inclusive no que tange às emoções, impulsos e atitudes mentais, os quais não podem ser tomados como fontes independentes de valoração, mas também não devem ser desconsiderados na avaliação da justiça e injustiça do mundo.

Não há um irredutível conflito entre razão e emoção, existindo, ao contrário, boas razões para conferir espaço à relevância das emoções. Em um mundo em que predomina a desrazão, inclusive no tocante a preconceitos geralmente embasados em argumentações racionais primitivas ou falhas (sexistas, racistas e de classe, por exemplo), a argumentação racional torna-se ainda mais necessária para a compreensão da justiça. Importa examinar o que o raciocínio argumentativo exigiria para a busca de justiça, considerando-se a possibilidade de existirem muitas diferentes posições razoáveis.¹⁴

13 Idem, p. 12-13.

14 Idem, p. 13-15.

Entendendo que uma abordagem transcendental falha em orientar concretamente a escolha arrazoada de políticas, estratégias ou instituições, por não contribuir na comparação entre duas ou mais alternativas não transcendentais, Amartya Sen privilegia uma abordagem comparativa em sua teoria da justiça. Ademais, rechaçando a limitação a uma escolha de instituições a arranjos sociais ideais, a teoria de justiça pela perspectiva das capacidades preconiza uma compreensão da justiça que *“não pode ser indiferente às vidas que as pessoas podem viver de fato”*, uma vez que *“a importância das vidas, experiências e realizações humanas não pode ser substituída por informações sobre instituições que existem e pelas regras que operam”*.¹⁵

A imparcialidade é também importante para avaliação da justiça social, porém deve ser tomada como uma “imparcialidade aberta”, em contraposição a uma “imparcialidade fechada”. Concebe-se a “imparcialidade fechada” como um processo de adoção de juízos avaliativos circunscritos a determinados membros de uma sociedade ou nação, enquanto a “imparcialidade aberta” relaciona-se a um processo avaliativo que pode, e por vezes deve, invocar juízos também externos ao grupo focal, evitando paroquialismos. Ressalta Amartya Sen que uma imparcialidade confinada a limites de um Estado compreende linhas territoriais de relevância jurídica, porém falha em compreensão política e moral. Impossível ignorar, defende, que *“nosso senso de identidade – na verdade, temos muitas identidades – não se limita às fronteiras do Estado”*, porquanto *“múltiplas identidades atravessam as fronteiras nacionais”*.¹⁶ Identidades forjadas em torno do sexo, idade, raça e outros fatores diversos, neste sentido, ultrapassam claramente limites territoriais.

Da mesma forma, para além das diversas identidades, a noção de posicionalidade importa para avaliações de justiça: os resultados de uma observação dependem da posição ocupada pelo indivíduo que observa, de modo que obstáculos referentes à posicionalidade devem ser superados ou reduzidos por adoção de perspectiva comparativa e consideração de múltiplas sociedades e realidades. Tal postura permite, por exemplo, a

15 Idem, p. 35.

16 Idem, p. 120.

superação de diversas visões limitadas acerca das mulheres em sociedades conservadoras quanto a papéis tradicionais femininos, quando comparativamente considerada a realidade de mulheres em diversas outras realidades. Pelas mútuas relações econômicas, sociais e políticas, entende-se que *“nenhuma teoria da justiça de hoje pode ignorar o mundo inteiro”*.¹⁷

Pressupõe-se que os seres humanos, embora nem sempre ajam de forma racional, não são completamente alheios às exigências de racionalidade, possuindo capacidade para considerar os diversos tipos de raciocínio – ainda que o comportamento real possa não coincidir com o racional, ocasionalmente. A escolha racional também não precisa corresponder egoisticamente, como consideram diversas teorias, à necessária maximização inteligente de um autointeresse do indivíduo, havendo espaço para a permissão de satisfação dos desejos e interesses de outrem, sem que haja por isso uma quebra de racionalidade.¹⁸ Independentemente dos interesses beneficiados e seus titulares, a racionalidade é essencialmente uma questão de basear escolhas *“no raciocínio que podemos sustentar reflexivamente, e exige que nossas escolhas, assim como nossas ações e objetivos, valores e prioridades, possam sobreviver ao nosso próprio exame crítico, seriamente realizado”*.¹⁹

Avaliando as vidas reais das pessoas, Amartya Sen propõe a ênfase não apenas nas diversas coisas que conseguem realizar, mas também nas liberdades que têm realmente para escolher diversos tipos de vida. Conclui, assim, que *“a capacidade de oferecer razões e escolher é um aspecto significativo da vida humana”*.²⁰ Importam as capacidades, portanto, enquanto poder de fazer algo, impactando as liberdades substantivas que as pessoas possuem.

A liberdade é especialmente valiosa por duas razões: concede aos indivíduos oportunidade de buscar seus objetivos, de um lado, e atribui autenticidade e importância ao próprio processo de escolha, de outro. Com re-

17 Idem, p. 151.

18 Idem, p. 154-168

19 Idem, p. 170.

20 Idem, p. 35.

lação às oportunidades, uma pessoa terá menor vantagem que outra quando possuir menor capacidade, portanto menor oportunidade real, para realizar seus objetivos e interesses e para escolher o meio ou processo para tanto.

Assim, justifica-se a adoção das capacidades como foco informacional da teoria de justiça de Amartya Sen, ou seja, como característica privilegiada para julgamento da sociedade e avaliação de sua justiça ou injustiça. Julgam-se e comparam-se vantagens individuais globais, em termos de oportunidade. A desigualdade de capacidades é utilizada então para avaliação das disparidades sociais, podendo abarcar uma pluralidade de características das vidas das pessoas. A abordagem concentra-se na vida humana como um todo, e não apenas em alguns objetos separados por conveniência, como rendas ou riquezas. Propõe-se um deslocamento dos meios de vida para as oportunidades reais de vida. As capacidades são, ainda, incomensuráveis, irredutivelmente diversas, o que não impede que se façam escolhas sensatas.²¹

Exemplificando os critérios múltiplos para avaliações comparativas de justiça pela perspectiva das capacidades, Amartya Sen indica como as condições impostas a uma pessoa com deficiência, dentre outros fatores, podem colocá-la socialmente em maiores desvantagens do que a ausência de recursos materiais imposta a outros indivíduos:

“A riqueza não é algo que valorizamos em si mesmo. Ela tampouco serve invariavelmente como bom indicador do tipo de vida que podemos alcançar. Uma pessoa com uma grave deficiência não pode ser considerada em maior vantagem apenas porque tem uma maior renda ou riqueza do que um vizinho forte e são. Na verdade, uma pessoa rica com alguma deficiência pode estar sujeita a muitas restrições às quais a pessoa mais pobre sem a desvantagem física pode não estar. Ao julgar as vantagens que diferentes pessoas têm em relação a outras, temos de olhar para as capacidades totais que conseguem desfrutar. Esse é certamente um argumento importante para usarmos, como base de avaliação, a abordagem das capacidades em vez do foco sobre a renda e a riqueza, que é centrado em recursos.

21 Idem, p. 193-204.

Já que a ideia da capacidade está ligada à liberdade substantiva, ela confere um papel central à aptidão real de uma pessoa para fazer diferentes coisas que ela valoriza. A abordagem se concentra nas vidas humanas, e não apenas nos recursos que as pessoas têm, na forma de posse ou usufruto de comodidades. Renda e riqueza são muitas vezes tomadas como o principal critério do êxito humano. Ao propor um deslocamento fundamental do foco de atenção, passando dos meios de vida para as oportunidades reais de uma pessoa, a abordagem das capacidades visa a uma mudança bastante radical nas abordagens avaliativas padrão amplamente utilizadas em economia e ciências sociais²².

Entende-se que, para além da distribuição econômica de recursos, portanto, as oportunidades conferidas às pessoas para conversão de bens materiais em diversos tipos de vida variam também em função das características das pessoas e do ambiente natural e social em que vivem. Mesmo a promoção da igualdade, neste sentido, pode ser considerada multifocal e atrelada às diversas capacidades dos indivíduos. Cuidando para ressaltar que as oportunidades e liberdades associadas a corpos físicos humanos estão essencialmente atreladas às condições sociais, para que não se pressuponham destinos naturais impostos por contornos corporais em si, pode-se dizer que a teoria de justiça pela perspectiva das capacidades amplia os julgamentos de justiça para considerar questões fundamentais negligenciadas por anteriores teorias da justiça e, muitas vezes, pelo próprio Direito.

Percebe-se que a teoria da justiça em Amartya Sen adota uma abordagem especialmente adequada às reflexões sobre a busca da justiça em nível global, à utilidade prática de um modelo teórico e aos debates envolvendo sociedades, grupos sociais, pessoas, identidades e corpos diversos no mundo contemporâneo. Deixando de pressupor que um sujeito hipotético imparcial, em uma sociedade abstrata, alcançaria uma única solução racional de justiça, a teoria de justiça pela perspectiva das capacidades reconhece a existência de vozes e razões que, passando todas pelo crivo da racionalidade, permanecem distintas, válidas e podem conduzir

22 Idem, p. 215.

a consensos ou a dissensos racionalmente fundamentados. Ultrapassando ainda o debate acerca da mera distribuição de bens materiais, não obstante sua inegável importância, consideram-se realidades mais amplas da vida das pessoas, focalizando suas capacidades – muitas das quais relacionadas aos corpos e ao seu acolhimento social.

Partindo-se desse pressuposto, entende-se que a própria noção de justiça deve partir de análises comparativas que enfoquem, a partir das vidas das pessoas reais e dos contextos sociais e institucionais em que se inserem, suas diversas capacidades, entendidas enquanto oportunidades para escolha e concretização de objetivos e valores. Dada a importância adquirida na contemporaneidade pelo corpo na formação das identidades individuais e sociais, por sua vez, parece sustentável a afirmação de que uma efetiva promoção da justiça e redução da injustiça demanda, atualmente, a progressiva elevação da ênfase pelo Direito aos corpos dos sujeitos.

3. CORPO E IDENTIDADE NO MUNDO CONTEMPORÂNEO

Em aprofundada investigação sobre a história do corpo, Alain Corbin, Jean-Jacques Courtine e Georges Vigarello apontam no período da Renascença uma primeira emergência “moderna” do corpo, que deixa então de ser completamente confundido e fusionado a todas as forças do mundo, notadamente às referências sagradas, sob inspiração da nova visão da física e da lei das causas e efeitos. Embora não desaparecendo a importância e influência das crenças, ocorre progressivamente uma singularização do corpo, com funcionamentos explicados por sua própria força vital. Uma dupla tensão marcaria o investimento no corpo, da Renascença às Luzes, configurando um prelúdio às visões contemporâneas: a acentuação das imposições coletivas e, em contraste, a acentuação da liberdade individual.²³

23 CORBIN, Alain; COURTINE, Jean-Jacques; VIGARELLO, Georges (Coords.). *História do Corpo: da Renascença às Luzes*. 5ª ed. Petrópolis: Vozes, 2012. p. 16-17.

No que se refere à emergente dicotomia corporal liberdade-sujeição, imposições sociais sobre o corpo teriam levado, desde aproximadamente 1750, ao incremento de uma nova consciência de força das populações, ao mesmo tempo em que passa também a ser valorizada ou legitimada nos indivíduos uma encenação de si mesmos:

“A mobilização pública prevalece no primeiro caso, atuando, depois de 1750, com a nova consciência de uma força das populações: “aperfeiçoar a espécie”, “enriquecer a espécie”, “preservar a espécie”; os recursos dos braços, a duração da vida, a saúde transformada em preocupação coletiva. A sensibilidade individual prevalece no segundo, onde a encenação de si mesmo se torna mais legítima, ou até mais valorizada. A frequência dos retratos pessoais da elite parisiense nos inventários depois da morte já o mostra: sua proporção passa de 18% no século XVII a 28% no século XVIII, enquanto que declina fortemente a imagem religiosa (de 29 a 12%). O conteúdo desses retratos também o mostra: menos solenes, perpassados de indícios individuais e privados. Sujeição como também libertação: duas dinâmicas misturadas que dão ao corpo moderno um perfil claramente especificado”.²⁴

Descrevendo processos de ordem e disciplina ao longo da história, Michel Foucault, em “Vigiar e Punir”, descreve em termos de imposições sociais um processo crescente de docilização e descoberta do corpo como objeto e alvo de poder a partir do século XVIII, que se intensifica desde então:

“O que há de novo nestes esquemas de docilidade a que o século XVIII deu tanta importância? Não é certamente a primeira vez que o corpo é objeto de investimentos tão imperiosos e prementes; em qualquer sociedade, o corpo é alvo de poderes muito estritos, que lhe impõem condicionalismos, interdições ou obrigações. No entanto, há várias coisas novas nessas tecnologias. Em primeiro lugar, a escala do controle: não se trata de cuidar do corpo, em massa, por atacado, como se fosse uma unidade indissociável, mas de o trabalhar em pormenor; trata-se de exercer sobre ele uma coerção sutil, de assegurar controle ao próprio nível da mecânica

24 Idem, p. 17-18.

– movimentos, gestos, atitudes, rapidez: poder infinitesimal sobre o corpo ativo. Segundo, o objeto do controlo: já não os elementos significantes do comportamento ou a linguagem do corpo, mas a economia, a eficácia dos movimentos, a sua organização interna; a coerção incide mais nas forças do que nos signos; a única cerimónia que importa realmente é a do exercício. Por último, a modalidade: implica uma coerção ininterrupta, constante, que vela mais pelos processos de atividade do que pelo seu resultado, e exerce-se segundo uma codificação que controla o mais apertadamente possível o tempo, o espaço e os movimentos. Estes métodos que permitem o controlo minucioso das operações do corpo, que asseguram a sujeição constante das suas forças e que lhes impõem uma relação de docilidade, podem ser designados por “disciplinas”²⁵

A partir do século XIX, há uma imposição da gestão social do corpo, de uma perspectiva culturalista segundo a qual o corpo será resultado de uma construção, de um equilíbrio entre interno e externo, consubstanciado em um conjunto de regras, em trabalho cotidiano de aparências, em rituais de interação e liberdade de cada um para lidar com estilos, posturas, atitudes, modos de olhar, se portar e se mover. A época é marcada por inovações como o predomínio da medicina anatomoclínica e da frenologia, o surgimento da anestesia, a sexologia, a elevação dos esportes e da ginástica, o aparecimento de novos tipos de fábricas desde a Revolução Industrial, a taxionomia social do corpo, rupturas radicais na representação do eu, dentre diversos exemplos.²⁶

Nos dizeres de Corbin, Courtine e Vigarello, no entanto, foi o século XX que “*inventou teoricamente o corpo*”.²⁷ A porosidade das fronteiras entre corpo-sujeito e corpo-objeto torna-se mais refinada e complexa, nesse momento, notadamente com o surgimento da psicanálise. Se ao corpo ainda se pretendia atribuir um papel secundário até final do século

25 FOUCAULT, Michel. *Vigiar e Punir: Nascimento da Prisão*. Portugal: Almedina, 2014. p. 207.

26 CORBIN, Alain; COURTINE, Jean-Jacques; VIGARELLO, Georges (Coords.). *História do Corpo: Da Revolução à Grande Guerra*. 4ª ed. Petrópolis: Vozes, 2012. p. 8-10.

27 CORBIN, Alain; COURTINE, Jean-Jacques; VIGARELLO, Georges (Coords.). *História do Corpo: as Mutações do Olhar – o Século XX*. Petrópolis: Vozes, 2008. p. 7.

XIX, na virada do século XX apaga-se, de certa forma, a linha divisória entre corpo e espírito. A psicanálise de Freud preconiza que o inconsciente fala através do corpo. Ademais, a concepção de Edmund Husserl do corpo como “berço de toda a significação” influenciaria a condução, da fenomenologia ao existencialismo, ao entendimento de Merleau-Ponty do corpo como “encarnação da consciência”. No terreno da antropologia, as observações de Marcel Mauss sobre a técnica corporal dos soldados na Primeira Guerra Mundial (1914-1918) também alimentariam a generalidade das reflexões históricas e antropológicas contemporâneas.²⁸

Finalmente, conectado intrinsecamente o corpo ao inconsciente, imerso nas formas sociais de cultura, o corpo acaba por protagonizar, desde o final da década de 1960, papel importante na emergência de movimentos igualitários de protesto contra hierarquias sociais, políticas e sociais conservadoras.²⁹ Sintetizam Corbin, Courtine e Vigarello:

“(…) ainda se vê como as lutas políticas, as aspirações individuais colocaram o corpo no coração dos debates culturais, transformaram profundamente a sua existência como objeto de pensamento. Ele carrega, desde então, as marcas de gênero, de classe ou de origem, e estas não podem ser mais apagadas. Terá sido, enfim, necessário passar, no plano teórico, por uma inversão nietzschiana do vínculo entre corpo e sujeito, que recebeu seu tratamento mais radical no Anti-Édipo e ganhou seu título de nobreza no trabalho de Michel Foucault (...)”³⁰

O corpo passa a ocupar, na contemporaneidade, lugar central na formação da identidade de indivíduos e grupos sociais, abrigando nos seres humanos o “sentimento de si”. Conforme leciona Vigarello:

“Não há dúvidas de que o corpo, hoje, não é mais o mesmo que o do início do século XX. Suas aparências são modificadas, suas qualidades são tornadas sutis, seus recursos mais massivos, suas

28 Idem, p. 7-8.

29 Idem, p. 8.

30 Idem, p. 9.

defesas mais seguras. Ocorre que sua total pertença ao universo psicológico prolonga uma dinâmica nascida há muito tempo, surgida com a modernidade das Luzes (...) Ocorre, mais ainda, que o início do século XX faz emergir de um longo percurso uma ideia decisiva e durável segundo a qual “a sensação de nossa personalidade”, ou “o sentimento de si”, encontra fundamentalmente sua origem na representação do corpo”.³¹

Diante do poder adquirido pelo corpo na formação das identidades das pessoas, seja em termos de “sentimento de si” pelo indivíduo ou de percepção e tratamento social condicionado às corporalidades, entende-se que uma adequada promoção da justiça e redução das injustiças, na esteira da exposta teoria da justiça na perspectiva das capacidades, impõe avaliações comparativas e soluções que considerem as capacidades ofertadas a diversos corpos. Tal proposta, apta a desvanecer relações de dominação entre corporeidades diversas, revela-se eticamente adequada diante do atual posicionamento do corpo na sociedade contemporânea. Corroboramos o entendimento a análise promovida por Denise Bernuzzi de Sant’Anna:

“(…) entende-se por ética o estabelecimento de relações nas quais, no lugar da dominação, se exercem composições entre os seres; estas não são nem adequações harmoniosas entre diferenças, nem fusões totalitárias fadadas a tornar todos os seres similares. Trata-se de estabelecer uma composição na qual os seres envolvidos se mantêm singulares, diferentes, do começo ao fim da relação: a composição entre eles realça tais diferenças sem, contudo, degradar qualquer uma delas em proveito de outras. A avidez característica da vontade de controle do corpo tende, neste caso, a empalidecer perante estas relações nas quais os corpos não precisam dominar ou ser dominados para adquirirem importância e força”.³²

À relevância do corpo, no mundo contemporâneo, deve corresponder, para uma melhor satisfação da justiça, um reconhecimento

31 VIGARELLO, Georges. *O Sentimento de Si: História da Percepção do Corpo*. Op. cit., p. 299.

32 SANT’ANNA, Denise Bernuzzi de. *Corpos de Passagem: Ensaio sobre a Subjetividade Contemporânea*. Op. cit, p. 95.

claro e endereçamento firme pelo Direito. Em se tratando de Direito do Trabalho, considerando-se a crise enfrentada atualmente por este ramo jurídico, uma adequada avaliação histórica e promoção hodierna do reconhecimento a valores sociais correntes poderia beneficiar, em tese, a elevação das proteções aos sujeitos trabalhadores.

4. O TRABALHADOR, O CORPO E O DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho possui como pressuposto histórico-material o trabalho livre, o qual somente surge como elemento relevante, na história ocidental, a partir da Idade Moderna. Conforme leciona Maurício Godinho Delgado, ocorrem então os processos de expulsão dos servos das glebas, com ruptura dos modos servis de utilização da força de trabalho. O trabalho livre e subordinado, no entanto, enquanto elemento nuclear da relação de emprego, categoria fundamental sobre a qual se funda o Direito do Trabalho, apenas surgiria séculos depois, com a Revolução Industrial no século XVII e, principalmente, no século XVIII. A relação empregatícia constrói sua hegemonia na sociedade industrial e, a partir do momento em que se torna dominante, no século XIX, generalizando-se o sistema industrial da Europa e Estados Unidos, surge o ramo jurídico especializado pertinente.³³

Interessante perceber que o período histórico de modificação das formas de utilização da força de trabalho, com surgimento e consolidação das relações empregatícias e posterior emergência do Direito do Trabalho, coincide com as observações históricas acerca da singularização do corpo e emergência preliminar do contraste entre liberdade individual e sujeição coletiva das corporeidades. Verifica-se à época, ainda, a intensificação do controle minucioso das operações do corpo à qual se reporta Michel Foucault em “Vigiar e Punir”, com imposição de relação de docilidade-utilidade, mediante sujeição das forças, por meio das chamadas

33 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 98-99.

“disciplinas”. Relata-se, no particular, a submissão do corpo das pessoas a mecanismos de controle, clausura e quadriculamento individualizante, tanto quanto possível, em diversos ambientes dentre os quais se incluem as fábricas ou locais de trabalho:

“Em 1745, havia quartéis em cerca de 320 cidades; e estimava-se em cerca de 200 000 homens a capacidade total das casernas em 1775. Paralelamente às oficinas disseminadas, desenvolvem-se também grandes espaços de manufatura, homogêneos e bem delimitados: primeiro, as manufaturas reunidas e, depois, as fábricas na segunda metade do século XVIII (as forjas de Chaussade ocupam toda a península de Médine, entre Nièvre e Loire; em 1777, para instalar a fábrica de Indret, com o recurso a aterros e diques, Wilkinson constrói uma ilha no Loire; Touffait constrói Le Creusot no vale do Charbonnière, que ele remodelou, e instala alojamentos operários na própria fábrica); é uma mudança de escala e também um novo tipo de controle. A fábrica assemelha-se explicitamente ao convento, à fortaleza, a uma cidade fechada; o guardião “só abrirá as portas no regresso dos operários e depois de ter tocado o sino que anuncia o recomeço dos trabalhos”; um quarto de hora depois, já ninguém poderá entrar; no fim do dia, os chefes de oficina devem entregar as chaves ao guarda da manufatura, que reabre então as portas. O que se pretende aqui, à medida que se concentram as forças de produção, é retirar o máximo de vantagens e neutralizar os inconvenientes (roubos, interrupções do trabalho, agitações e “cabalas”); proteger os materiais e as ferramentas e controlar as forças de trabalho (...).

No entanto, o princípio da “clausura” não é constante, nem indispensável, nem suficiente nos aparelhos disciplinares. Estes trabalham o espaço de maneira muito mais subtil e fina. Desde logo, segundo o princípio da localização elementar ou da repartição [quadrillage]. Cada indivíduo no seu lugar; e em cada lugar, um indivíduo. Evitar as distribuições por grupos; decompor as implantações coletivas; analisar as pluralidades confusas, maciças ou fugazes. O espaço disciplinar tende a dividir-se em tantas parcelas quantos os corpos e elementos a repartir (...).

Nas fábricas que aparecem em finais do século XVIII, o princípio da repartição individualizante torna-se mais complexo. Trata-se de distribuir os indivíduos num espaço onde podem ser isolados

e localizados; mas também de articular essa distribuição num aparelho de produção que tem as suas exigências específicas. É necessário ligar a repartição dos corpos, a organização espacial do aparelho de produção e as diferentes formas de atividade na distribuição dos “postos”. A este princípio obedece a manufatura de Oberkampf, em Jouy. É composta de uma série de oficinas especificadas em função de cada tipo de operações: para os impressores, os rebobinadores, os coloristas, as pinceladoras, os gravadores, os tintureiros. O maior edifício, construído em 1791 por Toussaint Barré, tem 110 metros de comprimento e três pisos. O rés-do-chão é dedicado essencialmente à impressão no bloco; contém 132 mesas dispostas em duas fileiras ao longo da sala, que tem 88 janelas; cada impressor trabalha numa mesa, com o seu “puxador”, encarregado de preparar e espalhar as cores. No total, são 264 pessoas. Na extremidade de cada mesa, há uma espécie de painel no qual o operário coloca, para secar, a tela que acabou de imprimir. Percorrendo o corredor central da oficina, é possível garantir uma vigilância simultaneamente geral e individual: verificar a presença, a aplicação do operário e a qualidade do seu trabalho; comparar os operários, classificá-los segundo a sua habilidade e rapidez; seguir as fases sucessivas do processo de fabrico. Todas estas serializações formam uma grelha permanente. Resolvem-se as confusões: ou seja, a produção divide-se e o processo de trabalho articula-se, por um lado, segundo as suas fases ou as suas operações elementares e, por outro, segundo os indivíduos que o efetuam, os corpos singulares que nele se aplicam: cada variável desta força – vigor, prontidão, habilidade, constância – pode ser observada, logo caracterizada, avaliada, contabilizada e relatada ao seu agente particular. Assim ligada de forma perfeitamente legível a toda a série dos corpos singulares, a força de trabalho pode ser analisada em unidades individuais. Na origem da grande indústria, encontramos, sob a divisão do processo de produção, a decomposição individualizante da força de trabalho; as repartições do espaço disciplinar asseguravam ambas com frequência.”³⁴

O Direito do Trabalho, portanto, encontrando raízes histórico-materiais desde a Idade Moderna e a Revolução Industrial dos séculos XVII e XVIII, configura ao fim um produto cultural do século XIX, quando ama-

34 FOUCAULT, Michel. *Vigiar e Punir: Nascimento da Prisão*. Op. cit., p. 213-217.

durecida e hegemônica a relação empregatícia como modo de vinculação do trabalhador ao âmbito do trabalho. Consequentemente, os elementos de uma relação de emprego em torno da qual se construirá o Direito do Trabalho, notadamente a marca mais relevante da subordinação, remontam a um itinerário conceitual produzido em um tempo e lugar: a Europa³⁵ e os Estados Unidos da transição do século XIX para o século XX.

Os tradicionais elementos fático-jurídicos da relação de emprego, descritos pela doutrina trabalhista clássica e hoje consolidados, no Brasil, pelos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, correspondem ao trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Quanto ao elemento do trabalho por pessoa física, a prestação de serviços considerada pelo Direito do Trabalho é aquela pactuada por pessoa física ou natural. A pessoalidade indica que a prestação de serviços deve guardar caráter de infungibilidade em relação ao trabalhador, o qual não se pode fazer substituir. A não eventualidade diz de um caráter de permanência, afastando a natureza esporádica do trabalho. A onerosidade traduz a expectativa de correspondência de uma contrapartida econômica ao trabalhador pelos serviços prestados.³⁶ Finalmente, a subordinação é o principal elemento característico da relação de emprego, sendo conceituada, na lição de Maurício Godinho Delgado, como “*situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços*”.³⁷

Os contornos teóricos da relação empregatícia acobertada pelo Direito do Trabalho, no entanto, ocultam diversos segredos epistêmicos.³⁸ Assim, não obstante o ramo jurídico especializado trabalhista consista em uma das principais conquistas de grupo social em posição de vulnerabili-

35 PEREIRA, Flávia Souza Máximo; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. Os Segredos Epistêmicos do Direito do Trabalho. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 10, n. 2, 2020, p. 526.

36 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 338-354.

37 Idem, p. 349.

38 PEREIRA, Flávia Souza Máximo; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. Os Segredos Epistêmicos do Direito do Trabalho. Op. cit.

dade, dentro do sistema capitalista de produção, seu construto forjou-se em termos de trabalhadores e corpos especificados, notadamente o homem branco, europeu, sem deficiência e heteronormativo da modernidade.³⁹

Flávia Máximo e Pedro Nicoli, em artigo intitulado “Os Segredos Epistêmicos do Direito do Trabalho”, abordam justamente tais insuficiências e caráter tendencioso da teorização da relação empregatícia normatizada pelo Direito do Trabalho. Exemplificativamente, de uma perspectiva dos feminismos, apontam que a onerosidade e a não-eventualidade, em vista das teorias da reprodução social e do trabalho doméstico, que denunciam os trabalhos não remunerados de reprodução social e as tarefas de cuidado atribuídas às mulheres, de caráter muitas vezes permanente, *“legitimam e encobrem o que é um roubo sistemático do tempo de mulheres; ou tornam simplória a sua valorização e medida”*.⁴⁰ A partir de uma releitura pela corrente do afropessimismo, ademais, o elemento da pesoalidade, com a infungibilidade do trabalhador que o caracteriza, contrastaria com a negação da humanidade de negros e negras em uma sociedade profundamente racista. O trabalho por pessoa física, por sua vez, invoca o corpo físico do trabalhador e, sendo este corpo normalizado e enfocando, conforme já se disse, um determinado padrão de homem, invisibiliza as condições de corporeidades desviantes.⁴¹

A par de todas estas insuficiências, perceptivelmente prejudiciais a determinados corpos, como os de mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, dentre outros grupos sociais não utilizados como base de parametrização normativa, desponta também nas últimas décadas uma gritante limitação da concepção teórica da subordinação jurídica, considerada a pedra de toque da relação de emprego. Assim é que, em contexto de crise do Estado de Bem-Estar Social, inovações tecnológicas, globalização econômica e reestruturação empresarial, proliferaram diversos tipos de relações de trabalho “atípicas”, de modo que os trabalhadores precarizados vão se avolumando em relação àqueles inseridos em rela-

39 Idem, p. 539.

40 Idem, p. 530.

41 Idem.

ções empregatícias clássicas e contempladas pela proteção do Direito do Trabalho. Historicamente enxergada a subordinação pela externalização de ordens e direcionamento do trabalho por parte do empregador, os métodos cada vez mais ocultos de controle empregatício da prestação de serviços dos trabalhadores expulsa crescentes contingentes de indivíduos do campo de proteção trabalhista, por tornarem nebulosa a configuração subordinada da relação trabalhista.

Costuma-se posicionar o início da atual crise do trabalho em meados da década de 1970. Do final da Segunda Guerra Mundial àquele marco, diz-se que o capitalismo ocidental vivera seus “anos dourados”: eram tempos de consumo crescente, lucros fartos e pleno emprego. Conforme Márcio Túlio Viana, o sistema apoiava-se essencialmente em três pilares: empresas verticalizadas, controlando todas as etapas de produção, com uso intenso de recursos energéticos e grandes estoques; produtos em série, padronizados; trabalho sem prazo, ao longo do dia, em funções fixas e fragmentadas.⁴²

A empresa capitalista buscava, em termos de estrutura organizacional, controlar a totalidade das etapas de produção, através de sua verticalização. Além disso, através do chamado taylorismo, prevalecia um movimento de gerência científica da produção, que exigia o controle sistemático da própria forma de execução do trabalho. Desde 1908, este controle une-se à mecanização fordista, que insere a “interminável esteira transportadora” no processo produtivo. O taylorismo-fordismo propicia a produção em série, padronizada, através do exercício de funções imutáveis, fragmentadas e monótonas pelos trabalhadores.⁴³

Embora a generalização do modelo pudesse inspirar a revolta operária, conseguiu impor-se na medida em que os empregados confor-

42 VIANA, Márcio Túlio. Direito do Trabalho e Flexibilização. In: Alice Monteiro de Barros (Coord.). *Curso de Direito do Trabalho: Estudos em Memória de Célio Goyatá*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 132-155.

43 SILVA, Amílcar Souza Felipe da. Reestruturação Produtiva e Precarização do Trabalho: a Nova Lógica do Capital. In: SILVA JR., Décio de Abreu e; TERRA, Luciana Soares Vidal; VIANA, Márcio Túlio (Coords.). *Direito do Trabalho & Trabalhos sem Direitos*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2008. p. 113-121.

mavam-se aos salários satisfatórios, à estabilidade, às proteções de um Direito do Trabalho forte e abrangente, ao reconhecimento dos sindicatos e às numerosas políticas estatais de cunho social. Em esforço para superar a crise de 1929 nos Estados Unidos, o chamado Estado do Bem-Estar Social, provedor de políticas públicas eficazes e pacificadoras, inicia um verdadeiro “círculo virtuoso” de expansão econômica e melhoria das condições sociais, intensificado e difundido pela Europa com o término da Segunda Guerra Mundial.⁴⁴ Se não superadas, as contradições intrínsecas ao sistema capitalista pareciam ao menos esquecidas.

Em meados da década de 1970, inicia-se a crise internacional que transforma as configurações da ordem capitalista. Em virtude das contradições intrínsecas ao sistema, que propiciam crises eventuais, ocorre nesta época considerável desequilíbrio entre produção e consumo. As chamadas crises do petróleo, a partir de 1972/1973, marcam ainda o fim da energia barata e o início de um longo período de recessão. Impactam o mundo do trabalho, ainda, numerosos “terremotos” que enfraquecem sobremaneira a classe trabalhadora. Destacam-se a reestruturação empresarial, as inovações tecnológicas, a derrocada do Estado de Bem-Estar Social e as modificações sofridas pelo Direito do Trabalho. A chamada globalização, por sua vez, permite à grande empresa ocidental exportar-se ao mundo inteiro, internacionalizando os problemas.⁴⁵

Quanto à reestruturação empresarial, as empresas organizam-se em rede e o taylorismo-fordismo cede lugar, progressivamente, ao denominado toyotismo ou pós-fordismo. No contexto de crise, o revigorado capitalismo japonês do pós-Segunda Guerra – em especial experiências de gestão implementadas pela empresa Toyota – surge como prenúncio do que se tornaria o novo padrão de produção do mundo capitalista globalizado.

Busca-se elevar a produtividade do trabalho e a capacidade de adaptação da empresa a contextos de intensa competitividade e insuficiente demanda no mercado. Rejeita-se, para tanto, o fracionamento do trabalho propugnado pelo antigo modelo dominante, apostando-se no

44 SILVA, Amílcar Souza Felipe da. Reestruturação Produtiva e Precarização do Trabalho: a Nova Lógica do Capital. Op. cit., p. 113-121.

45 VIANA, Márcio Túlio. Direito do Trabalho e Flexibilização. Op. cit., p. 132-155.

trabalhador multifuncional e flexível. Ademais, abraça-se a fórmula de redução dos estoques, flexibilizando-se a produção de mercadorias em consonância com a demanda do mercado consumidor (sistema *just in time*). A antiga verticalização das grandes empresas, que originara superplantas empresariais, é substituída pela subcontratação de empresas-parceiras, às quais se delega, tanto quanto possível, tarefas instrumentais ao produto final da empresa-mãe. Em suma, o toyotismo propõe a consagração da empresa enxuta, que corta ao máximo custos e despesas, inclusive no que toca à mão de obra.

Acirrada a concorrência entre as pequenas empresas, a precarização do trabalho que promovem, juntamente com o desemprego e a informalidade, acaba por beneficiar, em última instância, as grandes corporações unidas em fusões, incorporações e oligopólios de toda sorte. Sequelas dos novos tempos, tornam-se estruturais o desemprego, o subemprego, a informalidade e a precarização. E, com a pulverização e instabilidade dos trabalhadores, os sindicatos perdem força e poder de barganha frente aos empregadores.

As inovações tecnológicas também contribuem para a redução dos postos de trabalho, a destruição das barreiras de espaço e tempo e a criação de formas de prestação laborativa precarizadas e estranhas ao sistema tradicional de contratação e controle empregatícios.⁴⁶ Por fim, a globalização emerge como grande responsável pela internacionalização de um capitalismo predatório e sem freios.

Ante as turbulências, o Estado de Bem-Estar Social – até então enxergado como fator de estabilização econômica e provedor de políticas sociais efetivas – passa a ser objeto de intensas críticas. Ganha força o discurso econômico neoliberal, que prega a mínima intervenção do Estado na esfera econômica e constrói sua hegemonia a partir da década de 1970. Consagra-se a redução universalizada das proteções sociais do Estado e dos serviços públicos, dificultando-se em muito o acesso ao trabalho digno.

46 DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, Trabalho e Emprego: Entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos de Reconstrução*. Op. cit., p. 36-37.

O Direito do Trabalho, antes solidamente concebido como protetivo, irrenunciável e irreversível, ainda que consideradas todas as suas insuficiências quanto às condições de diversos grupos sociais de trabalhadores, passa a qualificar-se nos últimos decênios como negociável, renunciável e flexível – pronto a adaptar-se, frequentemente a qualquer custo, às exigências da economia. Para tanto, transformam-se os conceitos, os princípios, as regras e interpretações jurídicas. Marca dos novos tempos, prefere-se o negociado ao legislado. E, em contexto de debilidade sindical, as convenções coletivas podem significar para os trabalhadores, mais do que a obtenção de vantagens, mecanismos de tímida preservação de conquistas pregressas. Estabilidade e segurança, no âmbito jurídico e em todos os demais, cedem progressivamente à instabilidade e incerteza. Os novos ares trazem consigo um novo verbo: “flexibilizar”.⁴⁷

Com efeito, uma lenta evolução social leva os indivíduos à progressiva repulsa das relações hierárquicas, posições fixas e comandos imperativos. Fazer algo, mexer-se ou mudar é, neste contexto, valorizado em relação à condição de estabilidade, constantemente entendida como inação. Através da ideia de “flexibilidade”, o sistema capitalista de produção parece apropriar-se perfeitamente da ânsia cultural pelo novo e pela liberdade individual.

Conforme lição de Antônio Álvares da Silva, tomando-se “flexibilidade” por adaptação, seria possível identificá-la como uma constante das relações de trabalho, permanentemente adequadas às novas realidades econômicas e sociais. Afinal, ao longo de tortuosa trajetória histórica, o trabalho evoluiu da escravidão à relação contratual protegida do século passado, associada ao capitalismo e ao modelo taylorista-fordista de produção. No entanto, em sentido mais imediato e objetivo, a “flexibilização” vincula-se à peculiar tendência descentralizada, informal e precária dos dias atuais.⁴⁸ Na contramão do percurso evolutivo do Direito do Trabalho, presta-se ao desmonte do elemento protecionista das relações laborais. É o que se percebe como tônica, no Brasil, da Reforma Trabalhista engendrada por

47 VIANA, Márcio Túlio. *Direito do Trabalho e Flexibilização*. Op. cit.

48 ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Flexibilização das Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

meio da Lei nº 13.467/2017, com redução das proteções aos trabalhadores em termos de terceirização de atividades finalísticas, temas processuais e acesso à Justiça do Trabalho, prevalência do negociado sobre o legislado, jornada de trabalho como elemento de saúde e segurança, desvirtuamento do regime de emprego, dentre outros diversos temas.

Inegavelmente, o Direito do Trabalho vivencia uma verdadeira crise de identidade, que põe à prova seu dinamismo e capacidade de adaptação. A mera resistência obstinada a quaisquer mudanças não basta para a superação das dificuldades, pois deixa de enfrentar as transformações fáticas. No entanto, não se pode admitir que a construção de um “Direito do Trabalho” se faça às custas da classe trabalhadora, através da destruição do caráter protetivo que é marca distintiva deste ramo jurídico.

Em contexto de pulverização dos trabalhadores de toda sorte, ariscam-se Márcio Túlio Viana e Maria Rosária Barbato a afirmar que, se há um futuro para o Direito do Trabalho, *“ele terá de se mesclar com os mais diversos segmentos da sociedade – sobretudo as chamadas minorias, ainda que de forma inconstante, imprevisível, sem planos a longo prazo”*.⁴⁹ Ou, em outras palavras, *“será a reunião de fragmentos - mais do que a soma de vozes iguais - a principal força popular que terá de exigir mais dignidade para o trabalhador”*.⁵⁰

Assumindo o corpo, conforme já se disse, um papel crucial na formação das identidades sociais contemporâneas, a visibilização de diferenciações no tratamento jurídico dos corpos no campo do trabalho, seja daquelas sequer consideradas pelos contornos clássicos da relação de emprego normativa, seja daquelas que hoje se acentuam no seio das relações atípicas precarizadas, pode servir como argumento e mobilizador social de reforço e ampliação das proteções justralhistas.

Assim é que, em um mundo em que a consciência individual de pertencimento a um grupo perpassa muitas vezes o corpo que a pessoa habita – de mulher, de pessoa negra, de pessoa com deficiência, de idoso

49 BARBATO, Maria Rosária; VIANA, Márcio Túlio. Casas, Ruas e Vírus: Possíveis Tendências do Direito do Trabalho na Era Pós-Pandemia. *Revista de Direito Brasileira*, v. 26, 2020, p. 319.

50 Idem, *Ibidem*.

etc. –, mobilizações sociais, interpretações e inovações normativas podem emergir do apontamento da atribuição à mulher de trabalhos de reprodução e cuidado não remunerados, das diferenças remuneratórias que pesam sobre pessoas negras e mulheres, da ausência de acessibilidade em prol de pessoas com deficiência e das pessoas gordas, das discriminações variadas no mercado de trabalho, dentre outros argumentos ligados ao corpo-identidade. É o que parece sugerir, por exemplo, o direcionamento atual da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal em matéria trabalhista.

5. O DIREITO DO TRABALHO E A FORÇA CONTEMPORÂNEA DE PAUTAS IDENTITÁRIAS E ANTIDISCRIMINATÓRIAS: TENDÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Para além da produção legislativa, a concretização do princípio da vedação ao retrocesso depende especialmente, conforme sustenta Aldacy Rachid Coutinho, da atuação do Poder Judiciário em sede de Corte Constitucional, que é um espaço de afirmação e controle da ordem constitucional para a garantia do não retrocesso.⁵¹ E, enquanto a proibição de retrocesso social está ligada a um pensamento de constitucionalismo dirigente, o neoconstitucionalismo e o ativismo judicial aparentam, na atualidade, estar a serviço de uma *“nova proposta de implementação de um Estado retirante, a ser mantido primordialmente (ou exclusivamente?) enquanto manifestação de um assistencialismo visando à contenção da miserabilidade de uma pobreza absoluta e de sua faceta policial para reprimir a violência”*.⁵² Trata-se de implementação concreta da proposta do neoliberalismo.

51 COUTINHO, Aldacy Rachid. Retrocesso Social em Tempos de Crise ou Haverá Esperança para o Direito do Trabalho?: uma Análise da Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 3, jul./set. 2017. p. 18.

52 Idem, *Ibidem*.

Garimpando então os julgados e *leading cases* do Supremo Tribunal Federal, em matéria trabalhista, Coutinho aponta que existe uma injeção da racionalidade econômica da eficiência em supremacia ou mesmo em substituição à racionalidade jurídica da legalidade de tempos passados:

“O embate contemporâneo, no qual por vezes se pronunciam justificativas para sua relativização, a saber, por todos, a reserva do possível, as crises econômicas ou a substituição por outras medidas, inclusive econômicas, de natureza compensatória é indicativo de uma mudança de racionalidade jurídica da legalidade em proveito de uma racionalidade econômica da eficiência, mantida na aceitação da lógica dos custos, na maximização dos resultados e na adoção do consenso que substitui a conflituosidade nas relações sociais. Eis a trapaça que ora enfrenta o direito do trabalho”.⁵³

Ainda conforme ressalta Aldacy Rachid Coutinho, ultrapassada a década de 1980, o Supremo Tribunal Federal demonstrava comprometimento com a ordem constitucional em época de democracia, com diretrizes jurisprudenciais voltadas à garantia da efetividade e da concretização de direitos fundamentais, inclusive sociais, bem como o respeito às garantias. No exercício da jurisdição reconheceu, conseqüentemente, o princípio da vedação do retrocesso social e tomou a força normativa da Constituição para tomada de decisões guiadas por uma racionalidade jurídica da legalidade, o que se constata na jurisprudência precipuamente entre 1999 e 2011.⁵⁴

Exemplificativamente, em 1999 (ADI 1.946/DF), o STF encampanou a noção de progressividade social ao rejeitar retrocesso histórico oriundo de legislação infraconstitucional, decidindo que o valor do benefício do salário-maternidade estava excluído do teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social imposto pelo art. 14 da EC nº 20/1998, devendo ser pago na sua integralidade, não importando o valor remuneratório pactuado e percebido ou da base de cálculo do pagamento da contribuição e do teto de benefícios, de modo a não violar o art. 7º,

53 Idem, p. 22.

54 Idem, p. 23.

inciso XVIII, da Constituição. No ano 2000, ainda que no bojo de uma ADI não conhecida (ADI 2.065-0/DF), o STF explicitamente analisou e definiu as bases, por manifestação do Ministro Sepúlveda Pertence, do princípio do não retrocesso social, registrando que “(...) a implementação da Constituição não pode sofrer retrocesso”. Diversos outros julgados demonstram, na mesma linha, consolidação do princípio do não retrocesso social, que ganha espaço privilegiado como diretriz para análise da matéria, aproximadamente até o ano de 2011, no qual referido princípio ocupou lugar privilegiado da ementa de julgados.⁵⁵

A partir de 2014, entretanto, os julgamentos do Supremo Tribunal Federal passam a expressar, conforme esclarece Coutinho, uma racionalidade jurídica econômica eficientista, distanciando-se da racionalidade jurídica de estrita legalidade.⁵⁶ Provocam, assim, uma regressão na proteção e defesa de direitos fundamentais sociais, dentre os quais os direitos tutelares dos trabalhadores. Passam a ser pauta de julgados aspectos pertinentes ao mercado, relativos à crise econômica, a serem enfrentados pela lógica dos custos, maximização dos resultados e eficiência, e a própria presença do Estado interventor nas relações jurídicas, inclusive a atuação “incômoda” da Justiça do Trabalho.⁵⁷

Assim, em 2015, o acórdão proferido na ADI 1.923 delineou um novo perfil de Estado, que refletiria na sua intervenção na esfera econômica e, conseqüentemente, no próprio Direito do Trabalho. No julgado, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a viabilidade jurídica da realização de serviços públicos por organizações sociais nas áreas de ensino, pesquisa científica, desenvolvimento tecnológico, meio ambiente, cultura e saúde. A Corte Constitucional admite então uma retirada do público e surgimento de um modelo de externalização, mediante terceirização de atividades. Aberta a porta da flexibilização, surgem muitos outros julgados no mesmo sentido. Assim é que, em julgamento com repercussão geral no RE 590.415/SC, em 2015, a despeito dos princípios justralhistas

55 Idem, p. 23-33.

56 Idem, p. 34.

57 Idem, Ibidem.

de indisponibilidade e irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, decidiu o Supremo Tribunal Federal que é válida a cláusula que confere quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas decorrentes do contrato de trabalho, desde que conste de acordo coletivo de trabalho e dos instrumentos assinados pelo empregado quando da adesão a planos de dispensa incentivada (PDI) ou voluntária (PDV).⁵⁸

Já em 2016, o Ministro Gilmar Mendes concedeu liminar *ad referendum* do Pleno, na ADPF 323, que questiona a Súmula nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho, para suspender todos os processos em curso e os efeitos de decisões judiciais proferidas no âmbito da Justiça do Trabalho que versem sobre a aplicação da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas, sem prejuízo do término de sua fase instrutória, bem como das execuções já iniciadas – acabando com a eficácia das cláusulas até o momento de nova pactuação, que estimulava as negociações coletivas. Ainda em 2016, no Segundo Agravo Regimental no Recurso Extraordinário 895.759, o Supremo Tribunal Federal adotou o entendimento da prevalência constitucional do negociado em acordos e convenções coletivas sobre o legislado, ao analisar transação do cômputo de horas *in itinere* na jornada de trabalho em acordo coletivo de trabalho. No mesmo ano, o Supremo Tribunal Federal, no RE 693.456/RJ, fixou tese em sentido de determinação do dever de corte de vencimentos de servidores públicos dos dias não trabalhados em decorrência de adesão e exercício do direito constitucional de greve. Em decisão na ADI 5.468, mais uma vez em 2016, foi mantido corte da lei orçamentária na Justiça do Trabalho, da ordem de 90% nas despesas de investimento e 24,9% nas de custeio promovidas na Lei Orçamentária Anual – LOA (Lei nº 13.255/2016), com fundamento na separação dos poderes, não obstante as próprias motivações dos cortes pudessem ser tomadas como afronta à autonomia do Judiciário.⁵⁹

Em 2017, no RE 522.897/RN, o Supremo Tribunal Federal afasta a posição de que seria trintenário o prazo prescricional referente ao FGTS, para fixar o prazo quinquenal. No mesmo ano, ao analisar o ARE

58 Idem, p. 35-38.

59 Idem, p. 42-47.

1.018.459 RG, com repercussão geral, decide pela inconstitucionalidade da cobrança de contribuição assistencial prevista em instrumento normativo da categoria por meio de descontos procedidos de trabalhadores não sindicalizados. As repercussões do julgado seriam ainda mais profundas porquanto a Reforma Trabalhista teria afastado a natureza tributária da contribuição sindical para adotar a convencional, perdendo o pagamento e repasse a obrigatoriedade.⁶⁰

No Brasil, portanto, pelos exemplos registrados e diversos outros, a jurisprudência da Corte Constitucional indica uma tendência contemporânea de reduzir os padrões laborais protetivos. No entanto, mesmo no contexto da Reforma Trabalhista, um julgado específico destoava de forma complexa dos retrocessos trabalhistas puros e vem demonstrar a força de pautas identitárias centradas no corpo: trata-se da ADI 5938, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, que versa sobre o trabalho das gestantes em ambiente insalubre.

A referida ADI 5938, que trata claramente de uma questão afeta ao corpo das mulheres, tendo em vista seus caracteres sexuais e reprodutivos, temática vinculada aos movimentos feministas, foi assim julgada pelo Supremo Tribunal Federal, em 2019:

“Ementa: DIREITOS SOCIAIS. REFORMA TRABALHISTA. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL À MATERNIDADE. PROTEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO DA MULHER. DIREITO À SEGURANÇA NO EMPREGO. DIREITO À VIDA E À SAÚDE DA CRIANÇA. GARANTIA CONTRA A EXPOSIÇÃO DE GESTANTES E LACTANTES A ATIVIDADES INSALUBRES. 1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado Democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. 2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio

60 Idem, p. 51-53.

para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e o direito à segurança no emprego, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. 3. A proteção contra a exposição da gestante e lactante a atividades insalubres caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher quanto da criança, tratando-se de normas de salvaguarda dos direitos sociais da mulher e de efetivação de integral proteção ao recém-nascido, possibilitando seu pleno desenvolvimento, de maneira harmônica, segura e sem riscos decorrentes da exposição a ambiente insalubre (CF, art. 227). 4. A proteção à maternidade e a integral proteção à criança são direitos irrenunciáveis e não podem ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em apresentar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido. 5. Ação Direta julgada procedente”.⁶¹

Analisando o julgado, Pedro Augusto Gravatá Nicoli e Regina Stela Corrêa Vieira o entendem como um enigma jurídico-político muito difícil, próprio da contemporaneidade: *“um tempo de destruição das condições da vida, de decomposição dos suportes materiais das existências, dos mecanismos de compartilhamento dos riscos sociais; mas ainda um tempo de avanços complexos, parciais, problemáticos em algumas esferas da vida”*.⁶² Interpretando a consagração da proteção à saúde das gestantes pela Suprema Corte, em contraste com diversas decisões que concluíram, especialmente por viés econômico, pela autorização do desmonte da tutela à classe trabalhadora, os autores consideram que as motivações dizem respeito a uma instrumentalização de pautas de gênero e sexualidade pelo Poder Judiciário:

61 ADI 5938, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 29/05/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-205, DIVULG 20-09-2019, PUBLIC 23-09-2019.

62 NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Trabalho de Gestantes em Ambiente Insalubre: Gênero e as Ambiguidades Decisórias do STF na ADI 5938. In: DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei (Coords.). *O Supremo e a Reforma Trabalhista: a Construção Jurisprudencial da Reforma Trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal*. Porto Alegre: Fi, 2021, p. 197.

“Temos assistido a muitas formas de instrumentalização do debate de gênero e sexualidade no espaço político e no Judiciário. Um exemplo para essa afirmação são as justificativas que embasaram a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017). Em muitas entrevistas e discursos, o relator da comissão especial que analisou o projeto de lei, o então deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), afirmava a necessidade de mudanças na CLT, com exemplos em que a norma provocava “situações de discriminação ao trabalho da mulher”, inclusive numa interpretação equivocada da redação original do art. 394-A. O Supremo Tribunal Federal não está excluído dessa realidade. Apesar de a Corte nos últimos anos seguir uma linha de autorização da precarização trabalhista, numa modulação resignada dos ataques a direitos sociais, as decisões que abordam temáticas de gênero e sexualidade são pontos fora da curva, em que o STF mostra-se, em alguma medida, protetor de direitos. Esse é o caso da ADI 5938, cujo tema coloca em destaque o trabalho das mulheres e questões sobre igualdade e não discriminação. No entanto, declarar a inconstitucionalidade da redação do art. 394-A reformado não necessariamente representa, de fato, um avanço materialmente expressivo em termos de direitos para trabalhadoras, pois reforça uma proteção específica que não repercute muito, considerando o reduzido número de empregos formais no Brasil, especialmente para as mulheres. No fim das contas, a decisão diz mais sobre a vontade da Corte Constitucional de se reivindicar como protetora de pautas minoritárias, mas que na realidade apoia o desmonte de proteções sociais”.⁶³

Nicoli e Vieira apontam que se trata de uma decisão pela qual supostamente a Corte Constitucional protege a mulher, a maternidade, os bebês, mas por outro lado o faz de forma parcial, problemática e “*nos escombros de todo o suporte material que lhe deveria ser dado pela regulação social e do trabalho*”.⁶⁴ Mesmo os fundamentos utilizados para a conclusão favorável à proteção da saúde da gestante, nesse sentido, mesclariam argumentações feministas a afirmações conservadoras, associadas a papéis típicos atribuídos socialmente às mulheres. De todo modo, a decisão apre-

63 Idem, p. 200.

64 Idem, p. 201.

senta um avanço conclusivo pontual e complexo que destoa do conjunto da jurisprudência contemporânea do Supremo Tribunal Federal em matéria trabalhista, vinculando-se tal peculiaridade a uma tendência contraposta de avanços mais pronunciados em pautas de gênero e sexualidade:

“A Corte tem decisões sistematicamente favoráveis a mulheres e pessoas LGBTQ+: em 2020 foram julgadas a ADPF 457 e a ADI 5537, a primeira sobre o ensino de gênero e sexualidade, a segunda relativa ao “escola sem partido”; no mesmo ano, também foi julgada a ADI 5543, da doação de sangue por homens gays; em 2019, a ADO 26, da criminalização da LGBTQfobia; em 2018, a ADI 4275, sobre a mudança do registro civil de pessoas trans; a ADI 4277 e a ADPF 132 das uniões homossexuais, de 2011.

Nesse percurso, o STF tem-se mostrado, em alguma medida, favorável a pautas de reconhecimento de direitos baseados no gênero e na sexualidade. Porém, nem tudo são flores. Em alguns outros temas, no mesmo campo do gênero, a história é outra, como no caso das decisões sobre aborto (ou a falta de algumas delas), sempre envoltas em disputas mais intensas.

No meio dessa encruzilhada, a nosso ver, está a decisão relativa ao trabalho de gestantes e lactantes em ambiente insalubre. Ela está situada entre decisões que avançam nas pautas do gênero, mas sempre de maneira disputada e parcial, modulada pela outra tendência já descrita aqui, que é a de destruição dos direitos sociais. E aqui destacamos um ponto a nosso ver fundamental: a destruição de direitos sociais é em si também uma pauta de gênero, pois a “condição de mulher”, neste país, é a condição de mulher trabalhadora”⁶⁵

Entende-se que o avanço conclusivo excepcional da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, ao julgar no campo trabalhista em favor da proteção à saúde das mulheres trabalhadoras gestantes, está inquestionavelmente associado à força de pautas reivindicativas sociais defendidas por grupos ligados identitariamente pelo corpo. Consequentemente, um reforço a pautas trabalhistas num sentido mais amplo poderia se beneficiar, em tese, de recursos de visibilização dos vieses discriminatórios da própria precarização, relativamente a corpos diversos, e do reforço a

65 Idem, p. 203-204.

normas antidiscriminatórias na seara trabalhista. Tal estratégia seria condescendente, em última instância, com uma concepção de justiça pela perspectiva das capacidades, a qual considere as diferentes oportunidades e liberdades socialmente concedidas a corpos diversos, de modo a melhor promover a justiça ou remover injustiças.

6. DIREITO ANTIDISCRIMINATÓRIO TRABALHISTA: OS POTENCIAIS DA LEI Nº 9.029/1995 E DA ASCENSÃO DO CORPO COMO NOVO PARADIGMA DOS SUJEITOS DE DIREITO

Discriminar é palavra que guarda, em primeiro lugar, um sentido neutro de separar as coisas com base num juízo, positivo ou negativo, significando separar, especificar, estremar, estabelecer diferença. Por outro lado, o termo possui também uma conotação negativa, no sentido de tratar desigualmente os iguais ou igualmente os desiguais; criar, favorecer ou perpetuar situação injusta e prejudicial a indivíduo ou grupo; dar tratamento diferente e menos favorável a determinadas pessoas em razão de determinadas características; negar à pessoa *“tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação por ela vivenciada”*.⁶⁶

Em seu sentido negativo, a discriminação tem em seu combate uma das mais importantes áreas de progresso do direito característico das sociedades ocidentais modernas. O Direito Antidiscriminatório, conforme leciona Adilson José Moreira, pode ser definido como *“um campo jurídico composto por uma série de normas que pretendem reduzir ou eliminar disparidades significativas entre grupos, um dos objetivos centrais dos textos constitucionais das sociedades democráticas”*.⁶⁷ Objetivam as normas antidiscriminatórias a promoção da igualdade entre indivíduos e grupos sociais, a promoção da inclusão social e a proteção da ação

66 DELGADO, Maurício Godinho. Proteções Contra Discriminação na Relação de Emprego. In: CANTELLI, Paula Oliveira; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio (Coords.). *Discriminação*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 108.

67 MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. Op. cit. p. 50.

autônoma dos indivíduos, que lhes permita buscar seus interesses particulares e concepções do que seja uma boa vida.⁶⁸

Cláusulas de igualdade, intimamente relacionadas ao direito antidiscriminatório, permeiam todos os níveis normativos, “*desde a Declaração Universal de Direitos Humanos (...), numerosas disposições nos tratados de direitos humanos das Nações Unidas e de sistemas regionais, a constituições nacionais, subnacionais ou locais e comunais*”.⁶⁹

Na esfera das normativas internacionais trabalhistas, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho a respeito da vedação à discriminação no trabalho inspiram-se em princípios consagrados na Declaração de Filadélfia, notadamente de igualdade, liberdade e dignidade. A Convenção nº 100 da OIT, de 1951, ratificada pelo Brasil em 1957 e promulgada no mesmo ano, através do Decreto nº 41.721, com posterior consolidação em 2019 promovida pelo Decreto nº 10.088, disciplina o princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e feminina por um trabalho de igual valor. A Convenção nº 111 da OIT, de 1958, ratificada pelo Brasil em 1965 e promulgada em 1968, através do Decreto nº 62.150, com posterior consolidação em 2019 promovida pelo Decreto nº 10.088, regula genericamente e de forma explícita o tema da discriminação em matéria de emprego ou profissão, a fim de combatê-la. A Convenção nº 117 da OIT, de 1962, ratificada pelo Brasil em 1969 e promulgada em 1970, através do Decreto nº 66.496, com posterior consolidação em 2019 promovida pelo Decreto nº 10.088, trata de política social (objetivos e normas básicas), vedando a não-discriminação em matéria de raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical.

No plano nacional, a Constituição de 1988 eleva a fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (art. 1º, III e IV). Dispõe que “*todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (...)*” (art. 5º, *caput*/CR), garante indistintamente a todos os direitos à igualdade e à liberdade, consagra o princípio da isonomia e preconiza que “*homens e mulheres são iguais em*

68 Idem, p. 58-61.

69 BAER, Susanne. Equality. In: *The Oxford Handbook of Comparative Constitutional Law*. Oxford: Oxford University Press, 2012. p. 982-1001.

direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” (art. 5º, I/CR). Reafirmando seu intento antidiscriminatório na esfera trabalhista, considera direito de todos os trabalhadores a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”, a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” e a “proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos” (art. 7º, XXX, XXXI e XXXII/CR).

Pela Consolidação das Leis do Trabalho, para além de esparsos dispositivos relacionados a discriminações de dimensão e face diversificadas, são reguladas algumas situações tradicionais de discriminações com repercussão fundamentalmente salarial, incluindo o instituto da equiparação salarial, que consagra o repúdio às diferenciações injustificadas quanto ao salário.

Finalmente, a Lei nº 9.029/1995 regula a proibição constitucional à discriminação dos indivíduos nas relações de trabalho, merecendo enfoque neste artigo em razão de seu potencial em contribuir para uma promoção mais efetiva da justiça e para visibilização e consideração do corpo como fator de discriminações sociais.

Com efeito, em seu artigo 1º, revela a Lei nº 9.029/1995 sua destinação e abrangência, nos seguintes termos:

“Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.”

Como motivos geradores da prática discriminatória, portanto, a Lei arrola expressamente a origem, a raça, a cor, o estado civil, a situação familiar, a idade, a deficiência, a reabilitação profissional e o sexo. Percebe-se que muitos dos referidos fatores associam-se à identidade corporal, como sexo, raça, cor, idade e, a depender do caso, a deficiência. Consta-

ta-se, ademais, que a lei regulou não apenas a vedação às discriminações quanto aos motivos expressamente elencados na Constituição, disciplinando também a proibição implícita à discriminação por motivos outros, especificamente a situação familiar e a origem. Por outro lado, não há menção a algumas hipóteses constitucionalmente previstas, como a discriminação por natureza do trabalho (art. 7º, XXXI e XXXII/CR).

Há corrente doutrinária que sustenta ser taxativo o rol de motivos discriminatórios apresentado, porquanto a expressão “qualquer prática discriminatória” não autorizaria interpretação generalizante, referindo-se apenas às formas pelas quais se consuma a discriminação relativa aos motivos expressamente elencados. Além disso, a Lei nº 9.029/1995 possui natureza híbrida, chegando a invocar caráter penal (art. 2º da Lei nº 9.029/1995), classicamente impeditivo de interpretação extensiva ou analógica.

Não obstante, o melhor entendimento é o de que o rol de motivos discriminatórios é exemplificativo, uma vez que o princípio da isonomia, as previsões constitucionais antidiscriminatórias e a Convenção nº 111 da OIT, dentre outros princípios e disposições normativas nacionais e internacionais, impõem a vedação e repressão à generalidade das práticas discriminatórias no âmbito trabalhista. É de se salientar que tal posicionamento permite a tutela de diversos grupos sociais reunidos em identidade por meio do corpo, porém sem garantia protetiva expressa na legislação ou mesmo em âmbito cultural, a exemplo das pessoas gordas. Entendendo-se pelo rol taxativo, haveria redução da abrangência do princípio da isonomia e negação das medidas de efetivação da igualdade previstas pela Convenção nº 111 da OIT. Quanto à vedação da interpretação extensiva ou analógica acarretada pela natureza penal da norma, a limitação seria restrita ao artigo 2º da Lei nº 9.029/1995. A posição parece a mais acertada e condizente com os princípios constitucionais e justralhistas.

Quanto às etapas contratuais alcançadas pela lei, o artigo 1º da Lei nº 9.029/1995 veda práticas discriminatórias “*para efeito de acesso a relação de emprego ou sua manutenção*”. Abarcam-se claramente, portanto, as fases pré-contratual e contratual, restando a dúvida quanto à etapa pós-contratual. Apesar de a interpretação literal do dispositivo indicar a exclusão desta última fase, o melhor entendimento parece ser o de que,

com o termo “manutenção”, intentou-se abarcar o curso da relação de emprego e, também, o pós-contrato. Corrobora a interpretação o artigo 4º da Lei nº 9.029/1995, que veda o “rompimento” da relação de trabalho por ato discriminatório.

Com efeito, sendo o momento do rompimento da relação de emprego intensamente suscetível a práticas discriminatórias, seria extremamente questionável a exclusão da proteção legal na fase pós-contratual. A Constituição veda quaisquer práticas discriminatórias (art. 3º, IV/CR) e consagra o princípio da isonomia (art. 5º, *caput* e inciso I/CR), cuja concretização seria indevidamente restringida se afastada a tutela antidiscriminatória no pós-contrato. Além disso, é evidente que a discriminação pós-contratual frequentemente engendra discriminação pré-contratual, dificultando o acesso do trabalhador a outro emprego, como na hipótese de anotações desabonadoras registradas pelo empregador na CTPS do empregado.

No que tange à discriminação no momento pré-contratual, a lei representa restrição ao princípio contratual da autonomia da vontade, especificamente à “liberdade no “quem” contratar”.⁷⁰ Quanto à etapa contratual, proíbe-se a diferenciação injusta no tratamento dispensado aos empregados no curso da relação empregatícia. Por fim, quanto à fase do pós-contrato, veda-se a discriminação no que tange aos efeitos contratuais que persistem após o término do vínculo. Discutida a abrangência da Lei nº 9.029/1995, cumpre analisar brevemente as consequências atribuídas às práticas discriminatórias ilícitas, que podem ser de natureza civil, administrativa, penal e trabalhista.

Cometida a discriminação no momento da admissão ou no curso do contrato de trabalho, pode-se pleitear indenização para reparação de danos morais e, se for o caso, danos materiais.⁷¹ A Constituição, em seu artigo 5º, incisos V e X, assegura ao indivíduo indenização por danos morais e materiais decorrentes da violação de seu direito à intimida-

70 PIMENTA, Raquel Betty de Castro; VIANA, Márcio Túlio. A Proteção Trabalhista contra os Atos Discriminatórios (Análise da Lei n. 9.029/95). In: CANTELLI, Paula Oliveira; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio (Coords.). *Discriminação*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 137.

71 Idem, *Ibidem*.

de, honra e imagem. Prevê o Código Civil, ainda, que comete ato ilícito “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral” (art. 186/CC), bem como “o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes” (art. 187/CC).

Neste sentido, é plenamente possível a ocorrência de danos morais ou materiais antes da celebração do contrato de trabalho. Prática comum, admite-se que as empresas, antes de contratar empregados, obtenham informações sobre suas expectativas a respeito do emprego e do ambiente de trabalho, examinem currículos e documentos indicadores de capacidade profissional, promovam processos seletivos.

Pode ocorrer, nestas circunstâncias, a discriminação do trabalhador por qualidades descobertas pelo empregador na etapa pré-contratual. A responsabilidade pré-contratual surge na medida em que uma pessoa entabula negociações com outra, induzindo-a a preparar-se para a contratação e, depois, de maneira injustificada, deixa de celebrar o acordo, em violação ao princípio contratual da boa-fé objetiva (art. 422/CC c/c art. 187/CC e art. 427/CC).

Os danos materiais abarcam o dano emergente e o lucro cessante decorrentes de possíveis investimentos ou despesas realizados em razão das legítimas expectativas do empregado resultantes dos indícios de uma contratação iminente. Os danos morais, por sua vez, decorrem da simples discriminação em si, enquanto ato ilícito. Como resultado da conduta culposa empresarial, há lesão à esfera jurídica imaterial do empregado – ofendendo-lhe a dignidade e intimidade, ferindo-lhe a honra ou reputação, causando-lhe mágoa, tristeza, sofrimento moral ou físico.

Há controvérsias no que tange à competência da Justiça do Trabalho para julgar os pedidos que envolvam reparação por danos morais referentes a período anterior ao efetivo início do contrato de trabalho. Pacificou-se, com a nova redação do artigo 114 da Constituição (EC nº 45/2004), a competência da Justiça Laboral para processar e julgar as demandas relativas a dano moral ou material decorrente da relação de trabalho (art. 114, VI/CR). A menção a danos “decorrentes da relação

de trabalho”, no entanto, pode levar ao entendimento de que a competência para as causas relativas a danos na fase pré-contratual, inexistente ainda o contrato de trabalho, seria da Justiça Comum. Entretanto, mais razoável parece o entendimento de que a competência seria, também, da Justiça do Trabalho, pois a lide mantém sua natureza trabalhista por permanecer, num sentido amplo, decorrente da relação de trabalho. Afinal, a demanda, abstraindo-se da relação de emprego, perderia completamente sua lógica e razão de ser.

Como na fase pré-contratual, também no curso do contrato de trabalho a relação entre empregado e empregador, marcada pela convivência habitual, gera significativa probabilidade de danos morais passíveis de indenização. Em razão de sua condição subordinada, os empregados sujeitam-se com maior frequência a ofensas discriminatórias. Consequências de ordem econômica ou patrimonial podem somar-se ao tratamento discriminatório, atraindo a aplicação do princípio da isonomia ou do artigo 461 da CLT, quando preenchidos os requisitos da equiparação salarial.

Além da possibilidade de indenização por danos morais e materiais, algumas práticas discriminatórias contra a mulher trabalhadora na admissão e no curso do contrato de trabalho geram consequências de natureza penal. Sabe-se que, muitas vezes, os inconvenientes temidos pelo empregador em virtude das proteções legais em torno da gestação, bem como dos encargos socialmente impostos predominantemente à mulher na criação dos filhos, conduzem à discriminação da pessoa do sexo feminino nas relações empregatícias. Daí a rigorosa proibição de práticas discriminatórias concernentes à função reprodutora e responsabilidades familiares da mulher trabalhadora, criminalizadas pela lei e sujeitas, deste modo, a pena criminal. Neste sentido o artigo 2º da Lei nº 9.029/1995:

- “Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:
- I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;
 - II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem:
 - a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

I - a pessoa física empregadora;

II - o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

III - o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.”

Estabelece a Lei nº 9.029/1995, ainda, sem prejuízo das sanções penais, outras cominações de natureza punitiva para as infrações previstas:

“Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações:

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.”

A multa, por ser de natureza administrativa, “*não reverte em benefício do trabalhador, mas aos cofres da União*”.⁷² Seu valor corresponde a dez vezes o valor do “maior salário pago pelo empregador”, majorado em cinquenta por cento em caso de reincidência. A imprecisão do dispositivo, no entanto, gera dúvidas acerca do significado da expressão “maior salário pago pelo empregador”, que pode ser interpretada como o maior salário pago pelo empregador a qualquer empregado ou apenas àqueles de determinada função, exercida pelo obreiro discriminado. Enquanto a previsão de sanção administrativa atrai interpretação restritiva, indican-

72 Idem, p. 140.

do o entendimento de que se trata do maior salário pago aos que exercem a função da vítima do ato discriminatório, o princípio justralhista da norma mais favorável orienta no sentido da interpretação mais benéfica ao empregado, que é a de que o maior salário consiste no mais expressivo pago a qualquer empregado.

Para a superação da dificuldade gerada pela técnica legislativa prejudicada, o melhor entendimento parece ser o de que o maior salário será aquele pago pelo empregador a qualquer empregado. Caso contrário, a Lei nº 9.029/1995 estaria, paradoxalmente, instituindo distinção discriminatória: a injustiça perpetrada contra trabalhador de determinada função seria sancionada em menores proporções que aquela efetivada contra o trabalhador de função melhor remunerada, como se no primeiro caso houvesse menor gravidade da conduta. Obviamente, o princípio da isonomia (art. 5º, *caput*/CR), a vedação de distinção entre trabalhadores manuais, técnicos e intelectuais (art. 7º, XXXII/CR) e a generalidade das proibições constitucionais da discriminação no contexto empregatício indicam a adoção da mesma sanção para reprimir práticas discriminatórias contra qualquer trabalhador.

Doutrina e jurisprudência dominantes entendem que a multa não pode ser aplicada pela Justiça do Trabalho, que deve dirigir-se à autoridade administrativa. No entanto, há quem sustente, como Antônio Álvares da Silva,⁷³ que sua aplicação pela Justiça do Trabalho deve ser admitida com fulcro no artigo 114 da Constituição e no artigo 652, “d”, da CLT, segundo o qual seria competência das “Juntas de Conciliação e Julgamento”, hoje Varas do Trabalho, “impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência”.

No que tange à proibição de obtenção de empréstimo ou financiamento, novamente surgem dificuldades pela ausência de fixação legal de prazos, o que pode gerar a interpretação de que o dispositivo viola o princípio da livre iniciativa (art. 1º, IV/CR e art. 170, III/CR). Seria salutar a determinação expressa de termo final,

73 SILVA, Antônio Álvares da. Competência da Justiça do Trabalho para a Aplicação de Multas Administrativas. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v.42, n.72. p. 45-63, jul./dez.2005.

uma vez que a medida punitiva tem enorme impacto na efetivação de normas e princípios constitucionais antidiscriminatórios, como o princípio da isonomia (art. 5º, *caput* e inciso I), o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III/CR) e as vedações antidiscriminatórias específicas da esfera trabalhista (art. 7º, XXX, XXXI, XXXII/CR). Márcio Túlio Viana e Raquel Pimenta, em esforço interpretativo acerca do dispositivo em questão, reputam “razoável entender que a proibição permanece até o cumprimento da pena criminal”.⁷⁴

No caso de ruptura da relação de trabalho por motivo discriminatório, o artigo 4º da Lei nº 9.029/1995 estabelece, por fim, duas opções ao empregado, consistentes em sanções de natureza trabalhista impostas ao empregador em favor do trabalhador:

“Art. 4o O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.”

A primeira hipótese consiste na reintegração do empregado, com a percepção de tudo aquilo a que teria direito se houvesse trabalhado no período. A segunda opção consiste na troca do emprego pela percepção em dobro da remuneração do período de afastamento. Conforme expresso no próprio artigo 4º da Lei nº 9.029/1995, as sanções de caráter trabalhista previstas não excluem o direito do empregado à reparação pelo dano moral decorrente da prática discriminatória empresarial. Conforme lição de Márcio Túlio Viana e Raquel Pimenta:

“Essas formas de reparação decorrentes da responsabilidade civil não previstas expressamente, mas tão admissíveis quanto as outras, aplicam-se genericamente. Valem tanto para os casos men-

74 PIMENTA, Raquel Betty de Castro; VIANA, Márcio Túlio. A Proteção Trabalhista contra os Atos Discriminatórios (Análise da Lei n. 9.029/95). Op. cit., p. 140.

cionados na Lei n. 9.029/95 como para qualquer outra hipótese que se submeta à regra geral da isonomia⁷⁵.

A Lei nº 9.029/1995, conforme se extrai das considerações realizadas, apresenta soluções de grande potencial transformador no que toca ao combate à discriminação em geral e, especificamente, à discriminação dirigida a grupos sociais gestados em torno de corporeidades específicas. Sua aplicação e efetividade, no entanto, poderiam ser favorecidas com o aperfeiçoamento da técnica legislativa em diversos aspectos.

Os efeitos positivos dependem, ainda, do conhecimento pelos trabalhadores de seus direitos, na hipótese de discriminação no contrato de trabalho, e do preparo dos profissionais do direito e magistrados trabalhistas, que devem estar atentos às peculiaridades das causas que envolvem discriminação, a exemplo da enorme dificuldade probatória enfrentada com frequência pelas vítimas. O desenvolvimento de uma cultura de respeito e igualdade, inclusive no conjunto das decisões judiciais, é capaz de propiciar o temor dos empregadores frente às possíveis consequências de atos discriminatórios, incentivando a manutenção de um clima de efetiva igualdade no mundo do trabalho.

Diante da importância do corpo na formação das identidades dos indivíduos e grupos sociais, na contemporaneidade, podem contribuir para a mobilização da sociedade e sensibilização do Judiciário, em se tratando de proteções trabalhistas, o cultivo de uma cultura jurídica que visibilize tanto as discriminações cometidas no âmbito das relações empregatícias tradicionalmente reguladas quanto, em sentido mais amplo, aquelas implícitas em todos os fenômenos precarizantes no mundo do trabalho.

Conforme sustenta Maria Thereza Chehab de Carvalho Melo, a corporalidade – o aspecto físico, material, carnal dos indivíduos – é um dos palcos do fenômeno de estigmatização, sendo-lhe associados “valores sociais, culturais e históricos que reduzem grupos sociais a concepções de inferioridade e, conseqüentemente, de marginalização social”.⁷⁶ Assim, de modo

75 Idem, p. 142.

76 MELO, Maria Thereza Chehab de Carvalho. *Corporalidade Gorda e Direitos Humanos: o Corpo Enquanto novo Paradigma do Sujeito de Direito*. Anais do V Seminário

a promover justiça e remover injustiças no mundo, entende-se que o corpo como fenômeno de marginalização deve ser tomado como novo paradigma para a interpretação dos direitos dos indivíduos e dos grupos sociais.

7. CONCLUSÃO

O corpo ocupa, na contemporaneidade, lugar central na formação da identidade de indivíduos e grupos sociais, abrigando nos seres humanos o “sentimento de si”. Em torno desse corpo são gestados valores sociais, culturais e históricos, que frequentemente reduzem grupos diversos a posições de inferioridade. Mas é também a partir do corpo que são construídas subjetividades e movimentos sociais poderosos, marcados por senso de coletividade e capacidade de pressão social claramente superiores aos frágeis fatores de agregação de uma classe trabalhadora compulsoriamente dispersa pelo atual estágio do sistema capitalista de produção.

Aos corpos diversos confere a sociedade também desniveladas capacidades para que as pessoas busquem seus objetivos na vida e escolham os meios para tanto. Conseqüentemente, a própria noção de justiça deve partir de análises comparativas que enfoquem, a partir das vidas das pessoas reais e dos contextos sociais e institucionais em que se inserem, suas diversas capacidades, entendidas enquanto oportunidades para escolha e concretização de objetivos e valores. Dada a importância adquirida na contemporaneidade pelo corpo na formação das identidades individuais e sociais, parece sustentável a afirmação de que uma efetiva promoção da justiça e redução da injustiça demanda atualmente a progressiva elevação da ênfase no Direito aos corpos dos sujeitos.

No Direito do Trabalho, os contornos teóricos da relação empregatícia historicamente construída e normativamente acobertada ocultam, no entanto, diversos segredos epistêmicos. Assim, ainda que o ramo jurídico especializado trabalhista seja uma das principais conquistas de grupos sociais em posição de vulnerabilidade, dentro do sistema capita-

Internacional Desfazendo Gênero. Campina Grande: Realize Editora, 2021. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/79312>. Acesso em: 11/7/2022.

lista de produção, seu construto forjou-se em termos de trabalhadores e corpos especificados, notadamente homens brancos, europeus, sem deficiência e heteronormativos da modernidade.

Para além dessas insuficiências, perceptivelmente prejudiciais a determinados corpos, como os de mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, dentre outros grupos sociais não utilizados como base de parametrização normativa, desponta também nas últimas décadas uma gritante limitação da concepção teórica da subordinação jurídica, considerada a pedra de toque da relação de emprego. Assim é que, em contexto de crise do Estado de Bem-Estar Social, inovações tecnológicas, globalização econômica e reestruturação empresarial, proliferaram diversos tipos de relações de trabalho “atípicas”, de modo que os trabalhadores precarizados vão se avolumando em relação àqueles inseridos em relações empregatícias clássicas e contempladas pela proteção do Direito do Trabalho. O combate a tais mazelas generalizadas, no entanto, também poderia se valer da visibilização das discriminações de grupos e corporeidades diversas no contexto precarizante.

Em um mundo em que a consciência individual de pertencimento a um grupo perpassa muitas vezes o corpo que a pessoa habita – de mulher, de pessoa negra, de pessoa com deficiência, de idoso etc. –, mobilizações sociais, interpretações e inovações normativas podem emergir do apontamento da atribuição à mulher de trabalhos de reprodução e cuidado não remunerados, das diferenças remuneratórias que pesam sobre pessoas negras e mulheres, da ausência de acessibilidade em prol de pessoas com deficiência e de pessoas gordas, das discriminações variadas no mercado de trabalho, dentre outros argumentos ligados ao corpo-identidade.

É o que parece sugerir, por exemplo, o direcionamento atual da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal em matéria trabalhista. No Brasil, a jurisprudência da Corte Constitucional indica uma tendência contemporânea de reduzir os padrões laborais protetivos. No entanto, mesmo no contexto da Reforma Trabalhista, um julgado específico destoou de forma complexa dos retrocessos trabalhistas puros e vem demonstrar a força de pautas identitárias centradas no corpo: trata-se da ADI 5938, versando sobre o trabalho das gestantes em ambiente insalubre. En-

tende-se que o avanço pontual da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, ao julgar no campo trabalhista em favor da proteção à saúde das mulheres trabalhadoras gestantes, está inquestionavelmente associado à força de pautas reivindicativas sociais defendidas por grupos ligados identitariamente pelo corpo.

Consequentemente, um reforço a pautas trabalhistas num sentido mais amplo poderia se beneficiar, em tese, de recursos de visibilização dos vieses discriminatórios da própria precarização, relativamente a corpos diversos, e do reforço a normas antidiscriminatórias na seara trabalhista. Tal estratégia seria condizente, em última instância, com uma concepção de justiça pela perspectiva das capacidades, a qual considere as diferentes oportunidades e liberdades socialmente concedidas a corpos diversos, de modo a melhor promover a justiça ou remover injustiças.

Cláusulas de não discriminação, nesse sentido, permeiam todos os níveis normativos. No Brasil, a Lei nº 9.029/1995 apresenta soluções de grande potencial transformador no que toca ao combate à discriminação em geral e, especificamente, à discriminação dirigida a grupos sociais gestados em torno de corporeidades específicas. Sua aplicação e efetividade, no entanto, poderiam ser favorecidas com o aperfeiçoamento da técnica legislativa em diversos aspectos. Os efeitos positivos dependem, ainda, do conhecimento pelos trabalhadores de seus direitos, na hipótese de discriminação no contrato de trabalho, e do preparo dos magistrados trabalhistas e profissionais do direito em geral.

Diante da importância do corpo na formação das identidades dos indivíduos e grupos sociais, na contemporaneidade, podem contribuir para a mobilização da sociedade e sensibilização do Judiciário, em se tratando de proteções trabalhistas, o cultivo de uma cultura jurídica que visibilize tanto as discriminações cometidas no âmbito das relações empregatícias tradicionalmente reguladas quanto, em sentido mais amplo, aquelas implícitas em todos os fenômenos precarizantes no mundo do trabalho. Assim, o corpo, como fenômeno de marginalização, deve ser tomado como novo paradigma para a interpretação dos direitos dos indivíduos e dos grupos sociais.

As potentes vozes de movimentos sociais marcados pelas corporalidades e identidades históricas erguem-se em face da marginalização de pessoas diversas, mas unidas por um sentimento de pertencimento pelo habitar corpos oprimidos similarmente. Em contraste, uma classe trabalhadora pulverizada silencia cada vez mais pela dispersão que lhe impede a sustentação da consciência de classe. A promoção da justiça em âmbito trabalhista, por conclusão lógica, se beneficiaria da captação dos difusos ruídos dos corpos que trabalham, pela denúncia explícita das discriminações ínsitas ao mercado de trabalho contemporâneo.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *O Privilégio da Servidão: o Novo Proletariado na Era Digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BAER, Susanne. Equality. In: *The Oxford Handbook of Comparative Constitutional Law*. Oxford: Oxford University Press, 2012. p. 982-1001.

BARBATO, Maria Rosária; VIANA, Márcio Túlio. Casas, Ruas e Vírus: Possíveis Tendências do Direito do Trabalho na Era Pós-Pandemia. *Revista de Direito Brasileira*, v. 26, 2020.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *O Novo Espírito do Capitalismo*. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

CORBIN, Alain; COURTINE, Jean-Jacques; VIGARELLO, Georges (Coords.). *História do Corpo: da Renascença às Luzes*. 5ª ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

CORBIN, Alain; COURTINE, Jean-Jacques; VIGARELLO, Georges (Coords.). *História do Corpo: Da Revolução à Grande Guerra*. 4ª ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

CORBIN, Alain; COURTINE, Jean-Jacques; VIGARELLO, Georges (Coords.). *História do Corpo: as Mutações do Olhar – o Século XX*. Petrópolis: Vozes, 2008.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Retrocesso Social em Tempos de Crise ou Haverá Esperança para o Direito do Trabalho?: uma Análise da Jurisprudência do Su-

premo Tribunal Federal. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 3, jul./set. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos da Reconstrução*. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. Proteções Contra Discriminação na Relação de Emprego. In: CANTELLI, Paula Oliveira; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio (Coords.). *Discriminação*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 108.

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e Punir: Nascimento da Prisão*. Portugal: Almedina, 2014.

GOMES, Isabella Filgueiras. Informação, Consulta, Cogestão e Participação dos Trabalhadores na Empresa. *Boletim Científico Escola Superior do Ministério Público da União*, v. 44, p. 51-69, 2015.

MELO, Maria Thereza Chehab de Carvalho. *Corporalidade Gorda e Direitos Humanos: o Corpo Enquanto novo Paradigma do Sujeito de Direito*. Anais do V Seminário Internacional Desfazendo Gênero. Campina Grande: Realize Editora, 2021. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/79312>. Acesso em: 11/7/2022.

MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Trabalho de Gestantes em Ambiente Insalubre: Gênero e as Ambiguidades Decisórias do STF na ADI 5938. In: DUTRA, Renata; MACHADO, Sidnei (Coords.). *O Supremo e a Reforma Trabalhista: a Construção Jurisprudencial da Reforma Trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal*. Porto Alegre: Fi, 2021.

PEREIRA, Flávia Souza Máximo; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. Os Segredos Epistêmicos do Direito do Trabalho. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 10, n. 2, 2020.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro; VIANA, Márcio Túlio. A Proteção Trabalhista contra os Atos Discriminatórios (Análise da Lei n. 9.029/95). In: CANTELLI, Paula Oliveira; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio (Coords.). *Discriminação*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

SANT'ANNA, Denise Bernuzzi de. *Corpos de Passagem: Ensaio sobre a Subjetividade Contemporânea*. São Paulo: Estação Liberdade, 2001.

SEN, Amartya. *A Ideia de Justiça*. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SILVA, Amilcar Souza Felipe da. Reestruturação Produtiva e Precarização do Trabalho: a Nova Lógica do Capital. In: SILVA JR., Décio de Abreu e; TERRA, Luciana Soares Vidal; VIANA, Márcio Túlio (Coords.). *Direito do Trabalho & Trabalhos sem Direitos*. Belo Horizonte: Mandamentos, 2008.

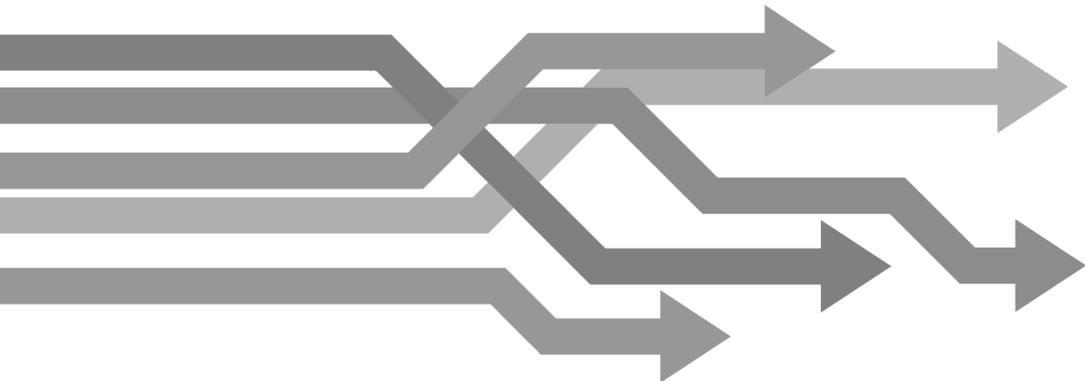
SILVA, Antônio Álvares da. *Flexibilização das Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

SILVA, Antônio Álvares da. Competência da Justiça do Trabalho para a Aplicação de Multas Administrativas. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v.42, n.72. p. 45-63, jul./dez.2005.

VIANA, Márcio Túlio. A Proteção Social do Trabalhador no Mundo Globalizado: O Direito do Trabalho no Limiar do Século XXI. *Revista LTR*, São Paulo, v. 63, 1999. p. 885-896.

VIANA, Márcio Túlio. Direito do Trabalho e Flexibilização. In: Alice Monteiro de Barros (Coord.). *Curso de Direito do Trabalho: Estudos em Memória de Célio Goyatá*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 1997.

VIGARELLO, Georges. *O Sentimento de Si: História da Percepção do Corpo*. Petrópolis: Vozes, 2016.



O TRIBUNAL DA MODA: QUAL O LIMITE DA INTERFERÊNCIA DO SISTEMA JUDICIÁRIO NA VESTIMENTA DOS OPERADORES DO DIREITO?

Leandra Cristina de Oliveira Costa¹

INTRODUÇÃO

A moda para além de uma forma de se mostrar ao outro representa também uma forma de expressão de poder, uma vez que o vestuário na sociedade ocidental tem a capacidade de assemelhar e distinguir, aproximar e afastar, de inserir e excluir (QUINTELA, 2011, p. 01). Além disso, a vestimenta representa um signo que caracteriza o indivíduo em seu estado social e pessoal. Através do decorrer temporal é possível observar os contornos e os caminhos delineados pela moda, que impactam na vestimenta de diversos setores, como trabalho, política e economia.

Insta destacar que a moda possui relevância econômica, por gerar empregos e renda, fluxos de oferta e demanda e movimentação de capital na economia mundial. Será demonstrado que o Brasil possui a maior cadeia produtiva têxtil do Ocidente, e como isso impacta no país.

¹ Mestranda em Direito do Trabalho pela Universidade Federal de Minas Gerais. Graduada em Direito pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - Instituto Três Rios. Link para currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/7312349368207029>.

Ou seja, a moda não possui apenas importância social e cultural, mas também, e principalmente, relevância econômica.

Com o intuito de compreender os impactos da moda na vida social buscou-se investigar a interseção desse setor com o sistema judiciário brasileiro e quais os impactos e transformações no ambiente de trabalho e na roupa ocorreram a partir da Covid-19.

Nesse sentido, uma decisão sobre a indumentária dos membros do judiciário, instituída no dia 22 de junho de 2022 pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) chamou atenção, a resolução determinou uma nova política de vestimenta que deve ser adotada por aqueles que fazem parte do sistema de justiça.

O foco da resolução é regulamentar a vestimenta a ser utilizada nos atos judiciais que ocorrerem de forma virtual, por meio das videoconferências, que se tornaram mais recorrentes com o advento da pandemia Sars-COV 2, popularmente conhecida como COVID-19, desde o ano de 2020.

Antes da pandemia, os tribunais brasileiros já adotavam código de vestimenta a ser seguido por todos e todas que circulassem pelos recintos judiciais, que são instituídos pelo próprio tribunal de cada região.

Entretanto, com o advento de uma nova realidade de atuação do poder judiciário, o seu chamado “*dress code*” pareceu confundir alguns dos membros da máquina jurídica, sejam eles magistrados, defensores, membros do Ministério Público ou advogados.

Alguns casos recorrentes na mídia chamaram atenção do Conselho Nacional de Justiça, impulsionando-os a pensar em normas para devida adequação das partes que compõem o sistema.

A partir dessa nova realidade indaga-se, existe um limite da moda a ser estabelecido para as partes que compõem o sistema judiciário em caso de audiências virtuais? Qual a necessidade de imposição de alguns tipos de indumentárias nas sessões virtuais? A vestimenta causa algum impacto no funcionamento dos tribunais ou no trabalho propriamente dito? A partir dessas indagações que se buscará por respostas para fundamentar o presente trabalho.

HISTÓRIA DA MODA

A moda é um sistema que acompanha o ato de se vestir e o tempo. De acordo com a pesquisadora Yanka Basile Catão

Através dela podemos identificar diversas características sobre uma pessoa ou uma sociedade: período histórico, classe social, local em que vive, clima, ideais políticos, entre outros, de forma que constitui um contexto muito maior do que apenas roupas e acessórios, envolvendo também costumes, comportamentos e questões sociais, que variam no tempo e na sociedade (2019, p. 08).

Justamente por compor um sistema muito maior que meramente a estética é necessário compreender sua evolução temporal para que se possa entender as raízes epistêmicas de outras questões que nos cercam na contemporaneidade.

O início do que se conhece como indumentária surge na pré-história com o uso de peles de animais por alguns povos, entretanto nem todos utilizam algum tipo de vestimenta que cobrisse o corpo, no todo ou em parte (STEFANI, 2005, p. 15). Mas é com a passagem da vida nômade dos primeiros povos para um modo de vida fixo que produz as primeiras evoluções da indumentária, por exemplo, a utilização do linho na produção de saiotos e de outras peças para ornamentá-lo. As pessoas de classes mais baixas e os escravos andavam praticamente nus (STEFANI, 2005, p. 16).

É possível identificar que a utilização de vestimentas em alguns períodos históricos passa por um processo de necessidade, e não apenas de mero embelezamento ou vaidade, não que os adornos com o intuito de embelezar não fossem usados, mas nada parecido com a noção de moda e estética que conhecemos na Modernidade. De acordo com Gilles Lipovetsky

Não que os selvagens, mesmo fora dos trajes cerimoniais, não tenham por vezes o gosto muito vivo das ornamentações e não procurem certos efeitos estéticos, mas nada que se assemelhe ao sistema da moda. Mesmo múltiplos, os tipos de enfeites, os acessórios e penteados, as pinturas e tatuagens permanecem fixados

pela tradição, submetidos a normas inalteradas de geração em geração (1989, p. 27).

Isso pode ser percebido com os povos egípcios por exemplo, que tinham o hábito de usar perucas para evitar a proliferação do pio-lho, uma das pragas locais. Nos pés, era comum o uso de sandálias feitas em palha trançada para proteger da areia escaldante do deserto do Saara (STEFANI, 2005, p. 16).

Mas é com o surgimento dos impérios que as posições sociais começam a ser delimitadas, desta forma, marcas e símbolos são criados para fazer a diferenciação de quem estava em uma posição de poder de quem estava na posição de subalterno. Na Antiguidade Clássica, os gregos faziam as diferenciações de classe pelas roupas e adornos, a peça mais característica de sua indumentária foi o *quítion*, feito a partir de um re-tângulo de tecido. As joias eram usadas como complementos das roupas. Os pobres eram proibidos de usar roupas tingidas em lugares públicos (STEFANI, 2005, p. 16).

Ainda na Antiguidade Clássica, Roma também teve inspirações nas indumentárias gregas, a peça mais marcante foi a toga, que indicava a posição social do usuário: quanto mais volumosa, mais alto era o nível da pessoa, já que o excesso de tecidos dificulta os movimentos e, consequentemente, o trabalho (STEFANI, 2005, p. 16), ou seja, percebia-se a incidência de um trabalho mais intelectual e menos braçal.

Na Idade Média também é possível perceber articulações e divisões de classe envolvendo a indumentária, o campesinato com roupas muito simples, com pouco tecido, pouca qualidade, visto que, estavam ali como mão de obra bruta, que trabalhava no campo, em meio a terra e aos animais, produzindo para a nobreza. Esta sim, por sua vez já possuía uma vestimenta diferenciada e que sobressaísse ao povo, que criasse a estratificação necessária.

Insta destacar que, a “moda” propriamente dita surge na segunda metade do século XIV. Nessa época, o poder estava concentrado no rei absolutista, cuja corte usa uma indumentária extravagante (STEFANI, 2005, p. 18).

Com a transição do feudalismo para a modernidade novas mudanças na indumentária também surgem, com o deslocamento dos camponeses para as cidades a forma de se vestir também é afetada, em especial pela separação entre casa e trabalho, que será mais explorado adiante, mas basicamente o que antes se confundia, ou seja, espaço privado e público, visto que o trabalho era desenvolvido em casa, passa a ter uma divisão quando o campesinato se desloca para as cidades.

Consequentemente a burguesia em ascensão deseja exibir sua riqueza, o que se transmite através de sua indumentária, com por exemplo através da utilização de tecidos ricos, adornos, joias e uma riqueza de detalhes nas peças utilizadas.

As cortes representam bem a imposição de seus padrões sociais, a moda feminina por exemplo, no reinado de Luís XIV, o rei Sol, exigia roupas volumosas, que dificultavam o caminhar, corpetes justos e flores nos cabelos e vestidos (STEFANI, 2005, p. 20).

Mas com o advento da Revolução Industrial, o capitalismo se consolida como força de produção, o que também impacta na indumentária daquele período. De acordo com Patrícia da Silva Stefani

Ainda no século XVIII, a Revolução Industrial consoma a vitória do capitalismo como força de produção econômica predominante. As ideias dos filósofos iluministas atacam o Antigo Regime e os reis absolutistas. A Revolução Francesa, liderada pela burguesia, executa nobres e contra-revolucionários. A Revolução é responsável pela drástica mudança no vestuário da época. Durante o período do Terror, não se pode usar roupas elegantes. Há uma erradicação das vestimentas do Antigo regime (2005, p. 20).

Inclusive, com o maquinário oriundo da Revolução Industrial a produção de tecidos se tornava mais barata, gerando, consequentemente, a democratização da moda, em alguma medida.

Dando um salto histórico e chegando finalmente no século XX, observa-se transformações sociais e políticas que refletem na moda. Como a Primeira Guerra Mundial, que insere as mulheres no mercado de trabalho, tendo a necessidade de uma vestimenta mais prática para essas novas

trabalhadoras. Mas com o fim da Guerra a moda é repensada, permitindo que as mulheres mostrem mais partes do corpo (CATÃO, 2019, p. 11).

É importante destacar que, mesmo com revoluções e crises ao longo da história, padrões de luxo ainda se mantiveram, eles nunca deixaram de existir completamente.

Na década de 1940, com a Segunda Guerra Mundial, enquanto os homens iam para a guerra novamente, as mulheres deveriam ir para as fábricas, gerando, mais uma vez, mais praticidade em sua forma de vestir (CATÃO, 2019, p. 12).

Já nos anos 60 uma mudança significativa ocorre. No período surgem movimentos artísticos carregados de crítica social. A rebeldia dos jovens acarreta visuais para afrontar os mais velhos e a semelhança das roupas não tornava possível identificar a classe social de cada pessoa (CATÃO, 2019, p. 12), promovendo então, uma ruptura com valores distintos reproduzidos por décadas.

Um importante movimento no campo da moda, mas que refletia também no campo do trabalho foi a Revolução da Minissaia, no qual o movimento feminista promovia o debate sobre questões relevantes para o momento, como o lugar da mulher na sociedade e sua sexualidade. O movimento objetivava muito mais que reivindicar um estilo de roupa a ser utilizado, mas promover uma discussão social de padrões que vinham se repetindo e causando a opressão feminina.

Outros movimentos que promoviam críticas sociais também surgiram, como o movimento hippie de 1970, ou o movimento punk. Ambos representavam muito mais que uma mera estética visual, mas sim uma forma de percepção da dinâmica social, e reivindicavam mudanças efetivas.

O que se nota no século XXI é uma moda que possibilita explorar o ser, no sentido de expressar sua personalidade através de suas vestimentas, marcando uma diversidade de estilos (CATÃO, 2019, p. 13). Em que pese, exista essa maior diversidade marcada pela contemporaneidade as estratificações sociais promovidas pela vestimenta ainda seguem, visto que as roupas de grife, o consumo exagerado e troca constante de coleções e tendências estão constantemente em alta, mas com presença mais

marcada na atualidade. Certamente esse é um processo impulsionado pelas redes sociais e pela presença marcante dos chamados influenciadores digitais que acumulam milhões de seguidores em seus perfis nas redes.

Ademais, é importante lembrar que a moda é também signo de poder. Essa indústria movimentava bilhões por ano, além de promover a geração de emprego e renda. De acordo com a Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção, o Brasil é a maior Cadeia Têxtil completa do Ocidente, o país tem desde a produção das fibras, como plantação de algodão, até os desfiles de moda, passando por fiações, tecelagens, beneficiadoras, confecções e forte varejo. Além disso, em 2021 foi responsável por 1,36 milhão de empregados diretos (IEMI 2021) e 8 milhões de forma indireta, dos quais 60% são de mão de obra feminina.

Depois de fazer esse breve percurso histórico sobre moda e demonstrar como ela está atrelada às manifestações de poder e entender as questões que se colocam nos micro espaços, em especial no sistema judiciário, nos indagando se existe uma relação de poder entre moda e direito no campo das relações de trabalho.

MODA E TRABALHO

A figura do trabalho, de uma era histórica a outra, tende a se modificar. O que fazia sentido em períodos feudais, por exemplo, já não se aplicam na contemporaneidade. Essa modificação do trabalho ocorre de acordo com diversos fatores, que podem ser sociais, econômicos, políticos, espaciais entre outros.

É de notório conhecimento popular a celebre frase que afirmar que o trabalho dignifica o homem, em contrapartida visões mais críticas como a de Marx entende que o trabalho está inserido em um sistema de exploração promovido pelo capital, e que dessa forma, o trabalho constitui um ato de venda da mão de obra.

Com o advento da Revolução Industrial o trabalho passa a ser dividido em dois eixos econômicos, um entre a economia familiar doméstica e outro entre a economia voltada para o lucro. No primeiro grupo

foram inseridas as tarefas domésticas, que eram consideradas pelo capitalismo como aquelas que não geravam lucro. Enquanto no segundo grupo ficou reservado para a atividade assalariada capitalista, na qual existe a geração de lucro. (DAVIS, 2016, p. 230).

Para além dessa divisão sistêmica, um fator determinante para isso é o estabelecimento social do que será reconhecido como trabalho e o que não será, para as autoras Mayra Cotta e Thais Farage

Ir ao escritório e sentar em frente ao computador é trabalho. Vestir um macacão e tomar seu lugar na linha de montagem é trabalho. Produzir um ser humano dentro de você, parir, amamentar e garantir que ele sobreviva não é trabalho, é “vocação materna”. Cuidar das pessoas ao redor de nós, acolhe-las quando precisam e oferecer apoio emocional para suportar um mundo cada vez mais difícil não   trabalho,   “manifesta o da natureza feminina do cuidado” (2021, p. 16).

Além disso, a filósofa italiana Silvia Federici também desta que a diferença entre o trabalho remunerado e o trabalho doméstico encontra-se na seara do atributo social da psique e da personalidade feminina, o trabalho doméstico foi transformado em um atributo natural em vez de reconhecido como trabalho, e foi destinado a não ser remunerado, pois

O capital tinha que nos convencer de que o trabalho doméstico   uma atividade natural, inevitável e que nos traz plenitude, para que aceitássemos trabalhar sem uma remunera o. Por sua vez, a condi o não remunerada do trabalho doméstico tem sido a arma mais poderosa no fortalecimento do senso comum de que o trabalho doméstico não   trabalho, impedindo assim que as mulheres lutem contra ele [...] (FEDERICI, 2019, p. 43).

Todas essas teoriza es nos mostram essa rela o dual do que   considerado trabalho e o que não  , e as desigualdades que surgem a partir disso. E nesse sentido a roupa entra em cena, podendo até parecer um tema com menor relevância ou desconectado disso tudo, mas   justamente esse o ponto de inflexão que nos permite aprofundar no tema.

O mundo do trabalho tal qual o conhecemos é fruto de um processo histórico identificável no tempo e no espaço (COTTA; FARAGE, 2021, p. 17). É com o advento da Modernidade que se implementa mudanças na cultura Ocidental que consolida os principais alicerces das instituições contemporâneas (COTTA; FARAGE, 2021, p. 20). Além disso novas ideias surgem em cena no campo do trabalho, em especial o período de transição do feudalismo para o capitalismo, de acordo com Cotta e FARAGE (2021, p. 22)

O novo sistema que surgia concomitantemente aos Estados nacionais pode ser caracterizado pelo favorecimento da atividade industrial em relação à atividade agrária, pela distribuição de bens e consumos por meio de um mercado em tese livre da interferência do Estado, e pela privatização da produção de riqueza, que autorizou o estabelecimento de um regime de apropriação de lucros por meio do trabalho assalariado. Essas novidades acabaram por deslocar os camponeses – que até então compunham a maioria dos trabalhadores – para as primeiras cidades que se formavam, o que alterou drasticamente as relações de trabalho.

Juntamente com essa mudança de ambiente e de tipo de trabalho surge também uma mudança de vestimenta, as roupas usadas no campo já não são as mesmas usadas na cidade. E quando esse contingente de trabalhadores ascende para a posição da burguesia a vestimenta, novamente, aparece como marca de medidor social e estratificação.

Destaque-se que durante o feudalismo a figura do trabalho e da casa se fundiam, visto que o sustento familiar era produzido em casa, logo, os membros daquele grupo passavam o dia juntos. Quando acontece a transição do feudalismo para a modernidade e ocorre a inserção desses trabalhadores em um espaço afastado da casa, em geral nas cidades, o trabalhador se via imerso a uma nova relação com o trabalho, no qual passa a existir uma separação física entre seu trabalho e suas relações de afeto (COTTA; FARAGE, 2021, p. 23).

Essa separação do espaço casa e trabalho se mantém por séculos, e a moda acompanhou essa divisão, no Ocidente por exemplo, com o ad-

vento da Modernidade é perceptível a criação de compartimentos estantes que começaram a classificar as roupas de acordo com as ocasiões da vida, o que comumente se costuma chamar de “roupa de trabalho” “roupa de ficar em casa” e “roupa de sair/passear”.

A separação progressiva entre a casa-espaço-privado e o trabalho-espaço-público se deu não apenas a partir da ruptura física entre os dois espaços, mas em especial por meio da atribuição de atividades distintas para cada um deles (COTTA; FARAGE, 2021, p. 23).

Até então essa separação entre os espaços tido como privado e o público seguiu bem delimitada no grande contrato social implícito nas normas de convivência social, o código de vestimentas embutido nessa divisão também parecia estar em pleno funcionamento. O que certamente ninguém esperava era que uma pandemia em escala global pudesse trazer novas realidades e arranjos no que diz respeito as dinâmicas de trabalho.

O trabalho remoto e a junção, novamente, entre trabalho e casa, surge como uma nova realidade a partir da pandemia do coronavírus. Se os povos feudais já realizavam trabalho em casa, há cerca de três séculos atrás, os povos modernos, que em pleno século XXI já lidam com inteligência artificial e novas tecnologias do desenvolvimento, tiveram que (re) aprender a desenvolver o trabalho assalariado no ambiente doméstico.

Mas será que o trabalho em casa afetou os compartimentos estantes bem delimitados criados com o advento da Modernidade? É isso que vamos entender adiante.

A INTERFACE DO ESPAÇO PÚBLICO E PRIVADO COM A VESTIMENTA

Nos interessa aqui analisar as interfaces entre espaço público, privado e vestimenta no âmbito do sistema judiciário brasileiro. Dessa forma, é de notório conhecimento que vestimenta nunca foi um assunto neutro e afastado de polemicas no judiciário, visto que, os tribunais de todas as instâncias do país adotam medidas através de seus regimentos internos que limitam a utilização de determinados tipos de roupa, tanto

o Supremo Tribunal Federal (STF)² quanto o Supremo Tribunal de Justiça (STJ)³ apresentam em seus regulamentos internos normas pertinentes ao tipo de vestimenta que deve ser adotado em seus respectivos tribunais.

Em que pese as imposições do tipo de traje a ser utilizado no espaço físico do sistema judiciário brasileiro, tenha sido, de alguma maneira tratada, regulamentada e imposta aos usuários do sistema, o tema ainda não alcançava outros espaços, como o virtual.

Com o advento da pandemia da Covid-19 (SARS-CoV-2) e a implementação quase que completa do teletrabalho a relação da vestimenta dos servidores, magistrados, advogados e outros membros do poder judiciário se modificou, pois o ambiente casa e trabalho se fundiram, impondo uma realidade até então vivida por poucos.

De acordo com Mayra Cotta e Thais Farage

[...] quando o lockdown foi imposto na maioria dos países em 2020 em função da pandemia da Covid-19, a roupa se tornou um tema central nas discussões sobre a nova rotina. Quando a casa e o trabalho se juntaram no mesmo espaço físico, ficamos confusas a respeito do que usar e de quais roupas fariam sentido para aquele novo arranjo (2021, p. 29).

Essa nova vivência, oriunda do surto pandêmico, trouxe uma realidade ainda não vivida para a maioria das pessoas que trabalham em diversos setores, entre eles estava incluído pessoas ligadas de alguma maneira ao sistema de justiça. Essa dúvida e questionamento a respeito do que usar na nova modalidade de trabalho atingiu em especial as

2 Estabelece no artigo 16 que: “Não são permitidos, a qualquer título, o ingresso e a permanência nas dependências do Tribunal de pessoas com trajes em desacordo com o cerimonial, a formalidade e o caráter solene da Corte, ou que sejam atentatórios ao decoro.” (STF, Ordem de Serviço nº 11/99, do Diretor-Geral da Secretaria do Supremo Tribunal Federal”).

3 O STJ através do artigo 3º também regula sobre a vestimenta, no qual estabelece: “Art. 3º É vedado o ingresso no Tribunal de pessoa que: [...] d) não esteja trajada segundo as normas internas e o decoro exigido pelo Poder Judiciário; (STJ, Ato nº 113, de 10/06/2005, da Presidência do STJ, que dispõe sobre o sistema de controle de acesso de pessoas e veículos ao Superior Tribunal de Justiça”.

mulheres, que já traziam muitas questões sobre vestimenta no trabalho presencial e que se estenderam a modalidade remota, pois além de desenvolverem suas atividades remuneradas também teriam que desenvolver o trabalho doméstico, uma vez que historicamente este lhes é imposto em maior intensidade do que para os homens.

Isso aconteceu, pois, algumas mulheres ligadas ao sistema de justiça normalmente alcançam um poder aquisitivo mais elevado e, dessa forma, antes da pandemia podiam contar com a mão de obra de trabalhadoras domésticas que lhes auxiliavam nos serviços diários do lar. Entretanto, com a pandemia, essas mulheres se viram sem essa mão de obra, uma vez que as recomendações governamentais foram de que todos ficassem em suas respectivas casas em total isolamento e as atividades não essenciais fossem suspensas, para resguardar a vida de todos e todas.

É nesse cenário de incertezas e medos, causados pela pandemia do Covid-19, que a sobrecarga em casa para as mulheres se intensificou. Diversos relatos nas redes sociais demonstraram isso, mulheres da classe média como servidoras da justiça e advogadas se desdobravam entre trabalho e afazeres domésticos, cuidados dos filhos e sobrevivência física e psicológica.

Com isso a vestimenta passa a ser a menor das preocupações dessas mulheres, visto toda a outra carga que tinham para administrar. Destaque-se que o sistema de justiça não deixou de ser inflamado durante o período pandêmico, pelo contrário, houve uma sobrecarga do sistema, de demandas e de respostas as ações postuladas⁴.

Nesse cenário de maiores demandas e maior exigência por produtividade de um sistema que, antes da pandemia já se encontrava em colapso, terminou de transbordar e exigir mais de seus membros, sejam eles magistrados, servidores, defensores, membros do Ministério Público ou advogados.

A ausência de delimitação de jornada de trabalho se tornou a nova realidade desses trabalhadores e trabalhadoras. Com isso, como o ambiente doméstico, que agora improvisado para dividir espaço com o ambiente de trabalho, também deveria se delimitar a vestimenta adequada para o trabalho?

4 Durante o ano de 2020, em todo o Poder Judiciário, ingressaram 25,8 milhões de processos.

A vestimenta possivelmente foi a menor das preocupações entre os membros da justiça, diante de prazos para cumprir, audiências virtuais para agendar, aprender a operar uma nova tecnologia antes não utilizada, lidar com advogados e partes que pouco sabiam sobre tecnologia, ou que, muitas vezes, se quer tinham acesso a esse sistema dito como “universal”.

Entretanto, mesmo com todas essas questões o rigoroso sistema da justiça brasileira parecia não se importar com isso e fez questão de manter os padrões de vestimenta antes exigidos nos espaços físicos dos tribunais brasileiros, apenas com alguns poucos relaxamentos, como a não necessidade de utilização de toga pelos magistrados. Porém para homens o uso do terno e gravata ainda parecia indispensável, para as mulheres o terninho ainda era exigido, a sobriedade das roupas, o pouco uso de estampas e decotes se manteve.

As pesquisadoras Mayra Cotta e Thais Farage discorrem sobre o tipo de roupa exigido para as mulheres no ambiente de trabalho e explicam no que isso implica para as figuras femininas

Pensar a respeito do que vestir para ir trabalhar constitui um exercício diário de reivindicação do pertencimento, uma vez que a roupa é a expressão material da nossa insistência em ocupar o mundo do trabalho e representa uma prática constante de negociação entre o que nos é imposto e o que de fato queremos (2021, p. 7).

As autoras ainda defendem que a roupa não representa apenas um estilo ou uma imagem a ser passada, mas que a roupa contribui para ajudar a encontrar um sentido do pertencer, no qual mulheres tem grande dificuldade devido as imposições e limitações sociais que lhes são impostas secularmente.

Por isso elas entendem que a discussão sobre roupa de trabalho não se restringe a discussões sobre tipos de tecidos, cortes e cores de estampas, e sim um ato político de reivindicação de seus corpos no espaço do mercado de trabalho. (COTTA; FARAGE, 2021, p. 9).

Em que pese a importância e relevância da argumentação psicossocial sobre a vestimenta no ambiente de trabalho no período pan-

dêmico ou do trabalho na condição híbrida de teletrabalho que ainda segue vigente no país, o CNJ se colocou recentemente com uma postura mais incisiva em relação ao tipo de vestimenta a ser utilizada nas sessões virtuais, a partir da edição de uma resolução que passa a ser vigente em todo território nacional.

A RESOLUÇÃO 465/2022 DO CNJ E SEUS IMPACTOS

Toda resolução surge com um caráter regulador frente a um tema recorrente ou de grande controvérsia nos espaços públicos. O vestuário se tornar pauta do Conselho Nacional de Justiça demonstra que o órgão se viu frente a uma situação até então não tratada.

Um campo que parecia não estar aberto para controvérsias e debates surgiu quando em 2020 o Ministro do STF, Marco Aurélio Mello compareceu à primeira sessão virtual do supremo sem toga e trajando uma camisa polo branca, enquanto todos os outros ministros estavam com o traje típico e formal. A indumentária do ministro repercutiu nas redes, visto que, ele é conhecido por seu posicionamento defensor do estrito cumprimento da liturgia do plenário do tribunal superior. O ministro Marco Aurélio afirmou em uma entrevista que “Estando em casa, não há por que fazer uso da capa. Não há nada na liturgia que determine que seja assim”.

Chama atenção para o que o ministro salienta sobre a escolha de seu traje, ele afirmou na época do fato que, a vestimenta utilizada era a mesma que já usava para trabalhar em casa, ou seja, quando estava analisando processos e não estava em sessões virtuais, optava por uma vestimenta confortável para os dias de isolamento.

Ou seja, com a repercussão do caso ficou evidente que até mesmo ministros do Supremo Tribunal Federal buscaram conforto na hora de trabalhar em casa, sem as exigências e formalidades que exigem os tribunais em atos presenciais.

Mas o tema da indumentária voltou a ser pauta de discussão em 2021, por causa de três casos de notória repercussão nacional. O primeiro aconteceu com um entendimento do Supremo Tribunal de Justiça (STJ)

que dispensou o uso de terno e toga nas sessões virtuais, mas exigiu a utilização de terno por parte dos juízes, membros do Ministério Público e advogados. O presidente da 3ª seção do STJ, Reynaldo da Fonseca, explicou à época do fato que, “o colegiado tem se adaptado ao modelo telepresencial e dispensado o uso de toga ou beca neste momento, mas sem dispensa da vestimenta condizente à solenidade dos julgamentos.” E acrescentou que “lembro a todos nós, magistrados, membros do MP e advogados, que a vestimenta não é ato de mera formalidade, e, sim, de respeito à instituição e ao Estado-juiz.”

O segundo caso, também em 2021, a respeito da indumentária nas sessões virtuais aconteceu com uma advogada, doutora Deolane Bezerra, na ocasião ela utilizou uma calça, cropped e beca no plenário virtual. O caso só alcançou grande repercussão quando a doutora postou uma foto em suas redes sociais mostrando sua roupa, porém na sessão virtual não era possível ver a vestimenta dita como informal (no caso o cropped) que a advogada vestia.

A advogada falou sobre o caso que repercutiu em sua rede social, no qual afirmou que “ainda bem que o escritório é meu; o cliente é meu; a juíza não reclamou. Imagine se eu fizesse a audiência só com o cropped?”

Já o terceiro caso, ocorrido em novembro de 2021, na ocasião o Ministro Luís Felipe Salomão, do STJ, pediu gentilmente que um advogado se retirasse da sessão virtual da 4ª turma na última terça-feira, 23, em razão do traje que usava. Segundo o ministro, o advogado, que usava uma camisa social branca e paletó, não estava vestido de “forma adequada”.

Todos esses casos que surgem a partir do cenário das audiências e sessões virtuais levantam grandes debates no meio jurídico. Cabe aqui uma reflexão a partir do caso das Leis Suntuárias que continham proibições de ordem econômica, política e social e entre suas inúmeras restrições encontravam-se as que se referiam ao vestuário:

as leis proibitivas relacionadas ao vestir possuíam três motivações principais: reforçar hierarquias, privilégios e posições sociais; efeito moralizador relacionado ao luxo de acordo com diferentes ca-

madras sociais; e protecionismo econômico, relacionado ao uso de tecidos, pedras preciosas e materiais diversos (BON, p. 03).

Será uma mera manutenção de hierarquia que o sistema judiciário brasileiro tanto se apegue ou uma exigência realmente necessária? A ausência de uso de gravata de fato ataca e desrespeita o Estado-juiz ou apenas reforça padrões já estabelecidos que vem acompanhados de formalismos e estratificações sociais bem delimitadas?

Para além dos casos levantados e das indagações postas fica a resolução 465/2022 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que instituiu diretrizes para realização das vídeo conferencias. Já em seu artigo 2º, inciso II estabelece que:

Art. 2º Nas hipóteses em que for realizada videoconferência no exercício da magistratura, em que todos ou alguns dos participantes do ato estiverem em local diverso do gabinete, da sala de audiências ou de sessões, os magistrados deverão zelar pela:

II – **utilização de vestimenta adequada, como terno ou toga;** (grifos nossos)

E completa no artigo 3º, inciso II e parágrafo 1º que:

Art. 3º Recomenda-se, ainda, que os magistrados, ao presidirem audiências:

II – zelem pela **utilização de vestimenta adequada por parte dos participantes, como terno ou beca;** e§ 1º **A recusa de observância das diretrizes previstas nesta Resolução pode justificar a suspensão ou adiamento da audiência,** bem como a expedição, pelo magistrado, de ofício ao órgão correicional da parte que descumprir a determinação judicial. (grifos nossos)

Porém, além dessas medidas, a resolução estabelece no parágrafo 3º do então artigo 3º, que os advogados, defensor e membros do Ministério Público poderão, em caráter emergencial e de forma excepcional e fundamentada, podem requerer ao magistrado que preside a audiência a

dispensa de utilização de beca ou terno, sendo comunicado a Seccional da Ordem dos Advogados do Brasil.

A resolução gerou intensos debates nas redes sociais, contando com defensores da medida e críticos a ela, questionando se existiria um limite da interferência do poder judiciário na autonomia pessoal daqueles que compõe seu quadro e fazem com que o efetivo exercício da justiça possa ser adequadamente exercido.

Todo o debate sobre a nova resolução do CNJ promove questionamentos a respeito da moda, que não deve ser vista apenas como mero símbolo de futilidade e/ou formalidades impostos historicamente e que não são questionados, mas sim como elemento de poder e de hierarquização social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O percurso histórico do presente trabalho se propôs a demonstrar como a moda foi evoluindo no decorrer temporal, e com isso provocar o leitor para que reflita a respeito de um tema que, para o direito em linhas gerais, se apresenta como tema menor e quase sem relevância quotidiana na vida daqueles que compõe em algum nível o quadro da justiça brasileira, seja ele como ministros, magistrados, servidores, advogados (as), defensores ou membros do Ministério Público.

Não se pretende aqui fazer um júri da inquisição da moda, tampouco dizer o que está certo ou errado, mas sim instigar que se retire a pedra de um tema até então pouco debatido, que só ganha novos contornos e tonalidades com o advento de uma crise sanitária que impõe a todos e todas uma nova realidade de trabalho e uma nova dinâmica social até então não vivenciada.

A moda muito mais que mera vestimenta, representa uma forma de comunicação, de expressão, de manifestação do eu interior do ser, uma forma de se colocar no mundo. Mas, em que pese todas essas questões psicossociais há de se reconhecer que a velha máxima da padronização pode ser interessante em um ambiente de *continuum* circulatório de pessoas, para

que se possa identificar quem ali está na posição de atuação principal, rechaçamos aqui a figura da autoridade enquanto forma superior hierárquica, visto que a justiça deve servir ao povo, estar a sua disposição e pronta para dirimir os conflitos quotidianos que se postam na vida.

Com isso, a resolução 465/2022 do CNJ parece vir para tentar resolver uma questão que parecia difusa para quem os atuantes no campo dos tribunais. Não é possível fazer um juízo de valor absoluto sobre a resolução, pois, a intensão do órgão parece ser boa ao querer dirimir demais confusões no que tange a vestimenta a ser adotada em ambientes virtuais da justiça. Mas não se pode esquecer que ainda assim a medida reforça códigos de estratificação social, buscando novamente, manter o direito e a justiça como um ente superior, supremo, máximo, intocável e inacessível para alguns.

Importante lembrar também que o direito se colocou no mundo como uma carreira que estabeleceu seu *dress code* em um nicho de maior formalidade, cabe claro, questionar a quem interessa que esse código seja dessa forma e a motivação, mas fato é que por séculos o código foi imposto e não questionado. Esperamos que com os novos ventos dos olhares atentos daqueles que se estabelecem no atual século XXI possam promover mais questionamentos como esses aqui levantados no campo do direito, em especial no direito do trabalho, que ainda reproduz imensas discriminações em razão da vestimenta e do corpo dos trabalhadores e trabalhadoras.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO. Disponível em <http://www.abit.org.br/cont/perfil-do-setor/>.

BON, Olga. **A transformação do vestir**: um estudo sobre leis suntuárias, moda e modernidade. Anais do 14º Colóquio de Moda. p. 03. Disponível em <http://www.coloquiomoda.com.br/anais/Coloquio/>.

CATÃO, Yanka Basile. **Propriedade intelectual e moda**: aplicabilidade das formas de propriedade intelectual à proteção dos produtos da indústria da moda.

Três Rios: UFRRJ. 2019. Monografia apresentada ao final do curso de graduação em Direito na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Instituto Três Rios.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Resolução nº 465**, de 22 de Junho de 2022. Disponível em <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4611>. Acesso em 30 jun. 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números 2021**. Brasília. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/relatorio-justica-em-numeros2021-12.pdf>. Acesso em 30 jun. 2022.

COTTA, Mayra; FARAGE, Thais. **Mulher, roupa, trabalho: como se veste a desigualdade de gênero**. Paralela, 2021, 1ª edição.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2016.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. tradução de Coletivo Sycorax — São Paulo: Elefante, 2019. ISBN 978-85-93115-26-4.

LIPOVETSKI, Gilles. **O Império efêmero: a moda e seu destino nas sociedades modernas**. São Paulo: Cia das Letras, 1989.

MIGALHAS. **Crítico das sessões virtuais, Marco Aurélio troca toga por camisa polo; “sou o maior defensor da liturgia”**. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/quentes/324680/critico-das-sessoes-virtuais--marco-aurelio-troca-toga-por-camisa-polo---sou-o-maior-defensor-da-liturgia>. Acesso em 7 jul. 2022.

MIGALHAS. **Sessão virtual: STJ dispensa toga e beca, mas exige terno e gravata**. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/quentes/351345/sessao-virtual-stj-dispensa-toga-e-beca-mas-exige-terno-e-gravata>. Acesso em 7 jul. 2022.

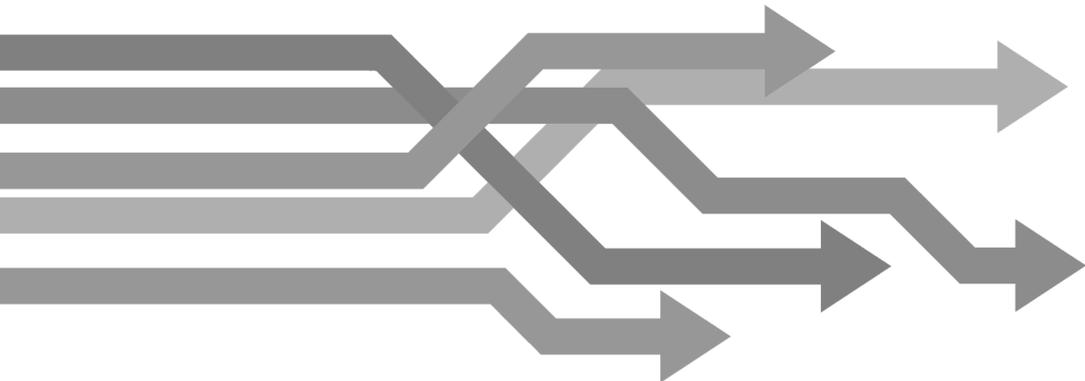
MIGALHAS. **STJ: Sem gravata, advogado é gentilmente convidado a se recompor**. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/quentes/355610/stj-sem-gravata-advogado-e-gentilmente-convidado-a-se-recompor>. Acesso em 7 jul. 2022.

QUINTELA, Hugo Felipe. **A Segunda Pele: A linguagem das roupas, seus signos e a configuração da identidade social através do vestuário**. Anais do Seminário Nacional de Pós- Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal

do Espírito Santo. Disponível em <http://periodicos.ufes.br/SNPGCS/article/view/1551/1141>.

REVISTA GLAMOUR. **Minissaia e empoderamento**: conheça a história desse ícone fashion. Disponível em <https://revistaglamour.globo.com/Moda/Fashion-news/noticia/2018/03/minissaia-e-empoderamento-conheca-historia-deste-icone-fashion.html>. Acesso em 7 jul. 2022.

STEFANI, Patrícia da Silva. **Moda e comunicação**: a indumentária como forma de expressão. Juiz de Fora: UFJF, FACOM. 2005. Monografia apresentada ao final do curso de graduação de Comunicação Social da UFJF.



OS IMPACTOS DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO

Maria Carolina Costa Tocci¹

RESUMO: Este artigo procurou verificar os impactos da pandemia do coronavírus no trabalho das mulheres e o consequente agravamento da desigualdade de gênero no mercado laboral. O estudo revisitou bibliografias que envolvem a temática, abordou dados estatísticos atuais e analisou as recomendações da Organização Internacional do Trabalho sobre políticas trabalhistas de igualdade de gênero durante a pandemia. Também foi reafirmada a importância de serem implementadas políticas públicas no Brasil que combatam as desigualdades impostas ao trabalho feminino.

Palavras-Chave: Pandemia. Coronavírus. Trabalho feminino. Desigualdade de gênero.

1 Mestranda em Direito do Trabalho pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), sob orientação da professora Livia Mendes Moreira Miraglia. Advogada. Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Bacharela em Direito pela PUC/SP. E-mail: mcarolina_tocci@hotmail.com.

1. INTRODUÇÃO

Desigualdades de gênero, bem como de raça, território, regionalidade, renda e escolaridade, são as responsáveis por colocar mulheres pobres no centro dos grupos possivelmente mais afetados pela pandemia do coronavírus, como aponta o documento *Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women* (2020), elaborado pelas Nações Unidas.

Conforme descrito no relatório da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (2020), as mulheres são mais vulneráveis a qualquer crise que acarrete perda ou redução de renda. Isso porque, mulheres ganham menos, têm menos acesso a benefícios previdenciários, são maioria dentre as famílias monoparentais, estão mais representadas no mercado informal de trabalho e as taxas de pobreza relacionadas a elas são mais altas.

Vale dizer que, mesmo antes da pandemia, a igualdade dentro do mercado estava longe de ser uma realidade. Nesse sentido, no Brasil, considerando os dados pré- pandêmicos, as mulheres, mesmo sendo mais qualificadas que homens (19,4% das mulheres possuíam ensino superior contra 15,1% dos homens), recebiam cerca de 25% menos para realizar as mesmas funções (IBGE, 2019). Além disso, elas ocupavam, em 2019, apenas 37,4% dos cargos gerenciais (IBGE, 2019). Ainda, as mulheres já representavam a maioria do contingente de pessoas subocupadas (54,4%) e desocupadas (52,8%) (IBGE, 2019).

A pandemia não neutraliza a situação de desigualdade. Muito pelo contrário, a situação de emergência de saúde traz impactos na economia, na política, na sociedade e no direito e tende a impor às mulheres situação adicional de sofrimento. Em outras palavras, apesar de se tratar de uma crise sanitária de projeção global, é evidente que os impactos da pandemia não são sentidos igualmente pela população, especialmente quando considerados os recortes de raça, gênero e classe.

Desse modo, o presente artigo abordará o impacto da pandemia do coronavírus na situação de mulheres no mercado de trabalho.

Inicialmente, serão feitas breves considerações sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho e sua intensificação com a crise decorrente da pandemia.

No tópico seguinte, serão analisados dados estatísticos atuais que indicam como a pandemia do coronavírus tem afetado o trabalho das mulheres e agravado as desigualdades de gênero.

A partir daí, serão verificadas as medidas laborais adotadas pelo governo brasileiro para enfrentamento da pandemia, avaliando se houve alguma abordagem de gênero.

Na sequência, serão analisados os principais pontos da Nota Técnica da Organização Internacional do Trabalho *América Latina e Caribe: Políticas de igualdade de gênero e mercado de trabalho durante a pandemia*, apontando-se as políticas públicas com perspectiva de gênero adotadas por países da América Latina para enfrentamento da crise pandêmica, bem como as recomendações emitidas pela Organização Internacional do Trabalho.

2. BREVES REFLEXÕES SOBRE A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Antes mesmo da pandemia, o mercado de trabalho desigual já era uma realidade crônica enfrentada por mulheres. Uma análise histórica-social é capaz de remontar como os papéis destinados dentro da sociedade para homens e mulheres influenciaram na divisão sexual do trabalho em tempos atuais, uma vez que “a primeira divisão do trabalho é a que se fez entre homem e mulher para procriação dos filhos” (HIRATA, 2002, p. 42).

Silvia Federici (2017) aponta que a desvalorização do trabalho feminino foi essencial para o desenvolvimento do capitalismo. Durante o período de acumulação primitiva, o trabalho das mulheres passou a ser entendido como uma espécie de recurso natural e as atividades femininas de reprodução da vida foram rotuladas como não-trabalho. Assim, a divisão desigual de tarefas domésticas e a consequente sobrecarga de trabalho suportado pelas mulheres são elementos essenciais à desigualdade

de gênero, reproduzindo uma série de obstáculos que dificultam ou impedem o acesso de meninas e mulheres a uma série de direitos humanos, além de reforçar sua vulnerabilidade à pobreza e ao trabalho precário (CARMONA, 2013).

Insta frisar que o arcabouço legislativo brasileiro ao trabalho da mulher, de início proibitivo e excessivamente protetivo (como instrumento de garantia da moralidade da época, que atribuía à mulher o status de relativamente incapaz), assumiu feições de direito promocional, com o objetivo de promover efetiva igualdade entre os gêneros, sobretudo após a promulgação da Constituição Federal de 1988 (CALIL, 2000). Além da proibição de pagamento de salários distintos em razão do sexo, a legislação brasileira garante igualdade nas oportunidades de trabalho e ascensão profissional². Verifique-se, contudo, intensa contradição da igualdade jurídica frente à desigualdade fática, impulsionadas, inclusive, pelos crescentes ideais de desregulamentação e flexibilização trabalhista que dificultam a emancipação feminina do ideal patriarcal e opressor em que a sociedade brasileira se assentou.

Assim, embora já tenhamos tido diversos avanços na conquista dos direitos das mulheres e na sua ocupação no mercado de trabalho, cumpre observar que a luta está longe de ser vencida. Ainda persiste, nos dias atuais, a concentração feminina em alguns setores do mercado de

2 O artigo 7º, XX e XXX, da Constituição Federal garante proteção do trabalho da mulher e proibição de qualquer discriminação no exercício das funções por motivo de sexo; o artigo 373-A, II, da Consolidação das Leis do Trabalho proíbe considerar o sexo do trabalhador nas oportunidades de ascensão profissional; o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho garante equiparação salarial sendo a função idêntica, a todo o trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, sem distinção de sexo, prevendo, ainda, pagamento de multa se for comprovada que as diferenças salariais decorreram em razão do sexo do trabalhador; a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, da qual o Brasil é signatário, proíbe toda distinção, exclusão ou preferência fundada no sexo, que tenha por feito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, da qual o Brasil é signatário, garante condições de igualdade entre homens e mulheres, os direitos às mesmas oportunidades de emprego, promoção, igualdade de tratamento e respeito à avaliação da qualidade de trabalho.

trabalho, e as mulheres ainda recebem salários menores que homens para exercerem uma mesma função (IBGE, 2020).

Com relação à ocupação de mulheres em determinados setores do mercado de trabalho, pontua Lea Elisa S. Calil (2007, p. 63):

Grande parte dos empregos femininos continuou restrita a alguns setores e atividades e agrupados em algum pequeno número de profissões muito feminizadas. No caso brasileiro, metade das mulheres se concentrava em 6 ocupações: empregadas, domésticas, balconistas, vendedoras ou comerciantes por conta própria, costureiras, professoras do ensino básico e empregadas em funções administrativas.

Tal concentração em setores de trabalho feminizados traz também como consequência a dificuldade de alcance aos cargos de liderança, fato que é a ponta do *iceberg* para a discriminação de gênero no mercado de trabalho. Vale dizer, a falta de representatividade feminina em posições-chave de instituições públicas e privadas define toda a cadeia estrutural de marginalização das mulheres no trabalho, o que colabora na manutenção de ambientes laborais machistas e discriminatórios, e favorece que o mundo do trabalho continue a ser definido de acordo com padrões masculinos. Impedir que a força de trabalho feminina ocupe a liderança significa retirar-lhes o direito ao reconhecimento de seu trabalho, além de indicar que a o trabalho da mulher continua sendo entendido como inferior e secundário. Assim, grande parte da teoria organizacional permanece sendo escrita por homens e para homens, e as definições masculinas de uma carreira de sucesso continuam a dominar as práticas e pesquisas organizacionais (O'NEIL; HOPKINS; BILIMORIA; 2008).

Não bastasse a concentração em determinados cargos feminizados, o espectro da desigualdade também é identificado na diferença salarial entre homens e mulheres. O salário da mulher sempre foi entendido, ao longo da história, como de menor valor do que o do homem, sob as mais diversas justificativas: porque produziam menos no início da industrialização, porque trabalhavam na produção de bens de menor valor quando ingressaram no mercado de trabalho, porque trabalhavam em empregos

que exigiam menor qualificação, porque as tarefas domésticas/de cuidado faziam com que tivessem menos tempo para se dedicarem ao trabalho.

Considerando o cenário histórico de desigualdade, torna-se essencial uma análise de como a pandemia escancarou e intensificou as dificuldades postas às mulheres dentro do mercado de trabalho. A relevância do tema é latente, pois o atual contexto de crise econômica e política, intensificados pelo coronavírus, pode implicar em graves retrocessos aos direitos das mulheres. Nesse sentido, como ensina Simone de Beauvoir (1960), os direitos das mulheres não são permanentes, bastando uma crise política ou econômica para que eles sejam questionados.

De Lauretis (1989), ao mencionar as “especificidades de gênero”, explica que as mulheres são alvos das políticas neoliberais de austeridade, flexibilização de condições trabalhistas e redução de políticas sociais, são mais sujeitas ao trabalho informal, precarizado e ao desemprego. Nesse sentido, na grave crise deixada pela pandemia do coronavírus, a situação das mulheres assume uma maior fragilidade quando se verifica sua ocupação e permanência nos postos de trabalho, a manutenção do seu poder aquisitivo e suas condições de trabalho.

Vale dizer que a pandemia escancarou a questão da divisão sexual do trabalho não remunerado e do trabalho reprodutivo. Conforme alertam Gabriela Neves Delgado e Livia Mendes Moreira Miraglia (DELGADO; MIRAGLIA, 2021):

O contexto pandêmico escancarou, assim, a desigualdade da divisão sexual de trabalho e a problemática do trabalho reprodutivo, provocando riscos reais e eminentes de retrocessos das conquistas femininas já alcançadas (...) o retorno ao lar daquelas mulheres que já haviam ganhado certo espaço no mercado de trabalho, e que se projetavam na vida profissional buscando romper os mais variados desafios dos tetos de vidro, pode ser comparado ao aprisionamento em casulos de vidros de borboletas, impedidas de seguirem livres com o seu panapaná.

No contexto de pandemia, o aumento exponencial da demanda por cuidado tem o poder de aprofundar desigualdades de gênero já alar-

mantes no Brasil. Além de serem maioria entre os profissionais de saúde na linha de frente do combate ao vírus, as mulheres também são aquelas que, desproporcionalmente, realizam o trabalho invisível, não-remunerado e desvalorizado de cuidado da casa, das crianças, dos doentes e dos idosos. Assim, fica evidente que condições prévias de vulnerabilidade e precarização, em razão de marcadores de raça, gênero e território, bem como desproteção trabalhista e a pobreza, têm o poder de hiper vulnerabilizar as mulheres em um contexto de crise.

Importante ressaltar que o tratamento desigual direcionado à mulher no mercado laboral fere gravemente o princípio da igualdade, garantido pelo artigo 5º da Constituição Federal, que traz conotação ampla e embaçadora dos demais direitos fundamentais, dando força ao combate da discriminação. A disposição da igualdade no “caput” do artigo 5º da Constituição Brasileira de 1988, demonstra sua iminência em relação aos demais princípios, sendo que, em sua apreciação, torna-se nítido que a consagração no inciso I, do dispositivo, de que há igualdade de gêneros na estipulação de direitos e obrigações, visa asseverar seu aspecto material e não singelamente formal. Além disso, conforme leciona Antônio Álvares da Silva (2005), o trabalho é elemento caro ao texto constitucional que o acolhe como valor que orienta a sociedade. Desse modo, a Constituição Federal trata da valorização do trabalho em seu artigo 1º, ao anunciar os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e, no artigo 170, ao determinar que a ordem social do trabalho deve ter por objetivo o bem-estar e a justiça social. A garantia do trabalho deve, portanto, ser entendida como um direito fundamental social que garante a dignidade das mulheres e que deve ser protegido.

Nessa perspectiva, o Estado deve garantir políticas que possibilitem a integração mais efetiva dos indivíduos numa relação laboral que garanta patamares dignos de vida. Assim, as injustiças sociais perpetradas por tratamento discriminatório no âmbito laboral às mulheres devem impulsar a busca por uma concretização do seu antônimo, ou seja, a justiça. Como explica Estêvão Mallet “se a justiça se relaciona com a igualdade, e a igualdade repele à discriminação, a discriminação é também negação da Justiça” (MALLET, 2009, p. 49).

Em um contexto capitalista, o combate da discriminação dentro do mercado de trabalho é uma medida imprescindível para que a justiça seja assegurada. Nessa linha, o combate à desigualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens constitui fator fundamental tanto para o desenvolvimento econômico do Brasil como para a conquista da igualdade pelas mulheres em outras esferas da vida. Nesse sentido, conforme leciona Gabriela Neves Delgado, “o trabalho determina a própria valorização do sujeito que labora” (DELGADO, 2006).

Tendo em vista que as desigualdades dentro do mercado de trabalho colocam as mulheres no centro dos grupos mais afetados pelo coronavírus, necessária se faz a transversalização de gênero nas análises, planejamentos, pesquisas, políticas interventivas e atuação legislativa do Estado. Assim, o Estado tem o dever de adotar políticas, leis, regulamentos e decretos laborais que sejam eficientes para combater a intensificação da discriminação imposta às mulheres como decorrência da pandemia.

3. PANDEMIA E DESIGUALDADE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO – ANÁLISE DE DADOS ESTATÍSTICOS

O relatório da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe demonstrou que os efeitos da pandemia são sentidos com maior intensidade pelas mulheres. Em análise comparativa entre os anos de 2019 e 2020, constatou-se uma queda de 6% no índice de mulheres empregadas, estimando-se que 118 milhões de mulheres latino-americanas estariam em situação de pobreza, o que representa 24,5% a mais do que em 2019 (CEPAL, 2021).

Ainda, em recente pesquisa que levou em conta informações mundiais até setembro de 2021, publicada no periódico *The Lancet*, verificou-se que as mulheres tiveram taxas mais altas de perda de emprego (26% das mulheres em comparação com 20% dos homens), abandono escolar (mulheres foram 1,21 vezes mais propensas a deixar o ensino) e aumento da violência com base na percepção de gênero (mulheres foram

1,23 vezes mais propensas a relatar um aumento do que os homens). Os impactos econômicos afetaram mais as mulheres do que os homens em alguns países, porque elas tendem a ser empregadas desproporcionalmente em setores mais atingidos pela pandemia do coronavírus, como a indústria hoteleira ou como trabalhadoras domésticas. Mulheres em todas as regiões estiveram mais propensas do que os homens a relatar a renúncia ao emprego remunerado para cuidar de outras pessoas. Neste caso, a disparidade foi aumentando ao longo do tempo – em março de 2020, a proporção entre mulheres e homens era 1,8, mas em setembro de 2021 aumentou para quase 2,4 (LANCELOT, 2022).

Na América Latina e Caribe, os dados indicam que, em 2020, a taxa de participação laboral das mulheres sofreu uma queda histórica de 5,4 pontos percentuais (um retrocesso de 10,3%), atingindo o nível de 46,4%. Isso significa que quase 12 milhões de mulheres deixaram a força de trabalho regional devido à eliminação de empregos. O declínio da participação laboral das mulheres ocorreu depois de décadas durante as quais houve um aumento constante em sua incorporação ao emprego remunerado. De acordo com dados do relatório Panorama Laboral da OIT, há mais de 15 anos não se registrava uma taxa tão baixa de participação das mulheres. No mais, indicou-se que, em 2021, a taxa de participação registou uma recuperação insuficiente, pois subiu para 49,7%, ou seja, 2,5 pontos percentuais abaixo dos níveis pré-pandemia. Ao mesmo tempo, no terceiro trimestre de 2021, a taxa média de desocupação para as mulheres foi 12,4%, a mesma de 2020, o que é um sinal de que não houve melhora. A taxa está acima da taxa de desocupação de homens, que foi 8,3% (OIT, 2021).

Além disso, em uma análise mundial, os dados coletados pelo LinkedIn apontam que a contratação de mulheres em cargos de liderança sofreu com a pandemia. Os números foram publicados no relatório do Fórum Econômico Mundial sobre a diferença entre gêneros no mercado de trabalho. O retrocesso é de um ou dois anos de progresso em setores como turismo, varejo, educação e serviços profissionais. As mulheres estão sub-representadas na maioria dos cargos de rápido crescimento, o que significa que estamos acumulando ainda maiores problemas de representação de gênero à medida que emergimos da pandemia (WEF, 2021).

Considerando os dados brasileiros, em 2020, o trabalho doméstico reprodutivo não remunerado aumentou de forma exponencial e desproporcional para as mulheres, comparativamente ao ano de 2019. Se, em 2019, elas dedicavam 18,5 horas semanais para os trabalhos domésticos e de cuidados, em 2020 passaram a dedicar 21,4 horas semanais (IBGE, 2021).

A pesquisa realizada pela Sempreviva Organização Feminista destacou que, em média, 50% das mulheres brasileiras passaram a cuidar de alguém na pandemia, sendo 52% negras, 46% brancas e 50% indígenas. No caso das mulheres no âmbito rural esse percentual chegou a 62%. Entre as responsáveis por cuidados com idoso, criança ou pessoa com deficiência, 72% afirmaram que aumentou a necessidade de monitoramento e companhia. Entre as mulheres (em sua maioria brancas, urbanas, com nível superior e na faixa dos 30 anos) que seguiram trabalhando durante a pandemia com manutenção de salários, 41% afirmaram trabalhar mais na quarentena. A pesquisa destacou que “a crise sanitária sacudiu as estruturas em todas as casas de mulheres trabalhadoras. Entre as que responderam que estavam trabalhando mais do que antes da quarentena, 55% delas são brancas e 44% são negras”. Ressalte-se que, embora o percentual de negras nesse ponto seja menor, dos 40% das mulheres que apontaram o risco de perda da subsistência com a pandemia, 55% são negras. Além disso, 58% das mulheres desempregadas e 61% das mulheres que estão na economia solidária são negras (SOF, 2021).

No Brasil, a PNAD contínua de 2020 informou que com a pandemia 7 milhões de mulheres saíram do mercado de trabalho logo nos primeiros meses do ano de 2020 (IBGE, 2021). No segundo trimestre de 2020, a participação feminina no mercado de trabalho (indicador que considera mulheres maiores de 14 anos que trabalham ou que estão procurando emprego) ficou em 46,3%. Esse é o menor número desde 1990 (44,2%). Note-se que desde 1991 a participação não ficava abaixo dos 50% (IBGE, 2021).

A PNAD COVID-19 constatou que o desemprego no Brasil atinge 16,9% das mulheres e 11,8% dos homens, embora 19,4% das mulheres tenham ensino superior completo, contra 15,1% dos homens. Mesmo assim, as mulheres recebem cerca de 30% a menos do que os homens para

desempenhar funções idênticas (IBGE, 2021). Além disso, a PNAD COVID-19 também apontou que a força feminina no mercado de trabalho caiu de 53,3% – no terceiro trimestre de 2019 – para 45,8%, no mesmo período de 2020. Essa é a taxa mais baixa desde 1991. Já entre os homens, a participação é mais expressiva e a queda foi menor: de 71,8% para 65,7% (IBGE, 2020). O documento da Carta de Conjuntura do Ipea mostra que, no quarto trimestre de 2020, a taxa de desemprego para o sexo feminino (16,4%) foi superior à do sexo masculino (11,9%). (IBGE, 2021).

No Brasil, como apontado pelo IBGE (2021), a renda média do trabalho encolheu 10,7% em 1 ano, para R\$ 2.447, atingindo no 4º trimestre de 2021 o menor valor da série histórica. A queda do rendimento médio do trabalho principal, no entanto, foi mais intensa para as mulheres (11,25%), enquanto que o recuo para os homens (10,42%) ficou abaixo da média total no país. Embora a diferença do rendimento médio entre gêneros venha mostrando uma tendência de redução nos últimos anos, o levantamento mostra que, quando se compara a renda da hora trabalhada entre profissionais do mesmo perfil de escolaridade, cor e idade, e no mesmo setor de atividade e categoria de ocupação, a desigualdade permanece estagnada no patamar de 20%. No 4º trimestre de 2021, ficou em 20,3% (IBGE, 2021).

Mesmo para as mulheres que continuaram trabalhando, a situação foi desfavorável. Verificou-se que 30% tiveram redução de jornada, 32% tiveram redução de renda e 44% vivenciaram interrupções no trabalho. Ademais, revelou-se que 1,3 milhão de mulheres deixaram de empreender no Brasil no 3º trimestre de 2020, por causa da pandemia (TOLEDO, 2021).

Da análise dos dados estatísticos, verifica-se que as desigualdades postas às mulheres no mercado de trabalho, sempre existentes ao longo da história, intensificaram-se com a crise decorrente da pandemia do coronavírus.

4. MEDIDAS TRABALHISTAS COM PERSPECTIVA DE GÊNERO ADOTADAS PARA ENFRENTAMENTO DA CRISE DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS

a. Medidas trabalhistas adotadas pelo governo brasileiro

Seguindo seu projeto de desregulamentação e desproteção trabalhista, o governo brasileiro, sob justificativa de uma pretensa manutenção do emprego, implementou medidas que intensificaram a vulnerabilização da classe trabalhadora, reforçaram a precarização do trabalho e, na prática, não foram eficientes para garantia do emprego e do poder aquisitivo dos trabalhadores. Pincelaremos, a seguir, as principais medidas trabalhistas instituídas pelo atual governo para manutenção do trabalho e renda dos empregados.

Inicialmente, destaca-se que o governo brasileiro, por meio da Lei n.º 13.982/2020, instituiu o pagamento do auxílio emergencial, pago por 3 (três) meses, no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) mensais. Considerando que a concessão do auxílio excluía empregados com vínculo de emprego formal ativo³, o intuito foi beneficiar desempregados e trabalhadores informais. Por meio da Lei n.º 14.171/2021, garantiu-se que a mulher provedora de família monoparental receberia 2 (duas) cotas do auxílio emergencial. Embora reconheça-se a importância da concessão do auxílio e da atenção dada aos casos da mulher provedora de família monoparental, ressalta-se que o valor do benefício esteve muito aquém de uma quantia razoável para subsistência dos trabalhadores, representando quantia muito inferior a de um salário-mínimo.

Por meio de Medidas Provisórias que culminaram na promulgação da Lei n.º 14.020/2020, foi instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda para enfrentamento do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública decorrentes do coronavírus, possibilitando-se a redução proporcional de jornada de traba-

3 Artigo 2º, II, da da Lei n.º 13.982/2020.

lho e de salário, bem como a suspensão temporária do contrato de trabalho, mediante o pagamento do Benefício Emergencial do Emprego e da Renda pelo governo federal (artigos 5º e 6º da Lei n.º 14.020/2020). A base de cálculo adotada para o pagamento do benefício foi o seguro-desemprego. Referida lei permitiu⁴ (i) a redução da jornada de trabalho e de salário em 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) e até 70% (setenta por cento) e (ii) a suspensão temporária do contrato de trabalho por até 60 (sessenta) dias. Vale dizer que tal redução e suspensão, além de acarretarem a redução salarial dos empregados, o que, por si só, fere o princípio trabalhista da irredutibilidade salarial, puderam ser adotadas por meio de acordo escrito⁵, em expressa violação ao artigo 7º, VI, da Constituição Federal.

O governo brasileiro também promulgou a Medida Provisória n.º 927/2020 e, posteriormente, a Medida Provisória n.º 1.046/2021. Referidas normas previram a possibilidade de adoção das seguintes medidas pelas empresas: (i) alteração da prestação de serviços de empregados para o regime teletrabalho⁶, sem garantir equivalência ao trabalho presencial, possibilitando que tais trabalhadores não ficassem submetidos a controle de jornada; (ii) antecipação das férias individuais⁷ mediante comunicação ao trabalhador com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência (o que viola a exigência legal de comunicação das férias com trinta dias de antecedência, conforme previsto no artigo 135 da Consolidação

4 Artigos 6º e 7º da Lei 14.020/2020.

5 Conforme previsto no artigo 12 da Lei 14.020/2020, as medidas poderão ser implementadas por meio de acordo individual escrito aos empregados: (i) com salário igual ou inferior a R\$ 3.135,00 (três mil, cento e trinta e cinco reais), na hipótese de o empregador ter auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais); ou (ii) portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Além disso, permitiu-se a redução de jornada e salário de 25% (vinte e cinco por cento) por meio de acordo individual, independentemente do salário recebido pelo empregado.

6 Artigos 3º e 4º da Medida Provisória n.º 1.046/2020.

7 Artigos 6º ao 10 da Medida Provisória n.º 1.046/2020.

das Leis do Trabalho); (iii) concessão de férias coletivas aos empregados⁸, dispensando-se qualquer comunicação ao sindicatos e ao Ministério do Trabalho, em evidente desrespeito ao artigo 139 da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual estabelece a necessidade de comunicação prévia de tais entidades; e (iv) a instituição do banco de horas⁹ por acordo individual escrito, podendo a compensação das horas ocorrer em até 18 (dezoito meses), o que infringe o artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual determina a necessidade de negociação coletiva para períodos de compensação superiores a 6 (seis) meses.

Ao analisar as principais normas trabalhistas adotadas pelo governo brasileiro para enfrentamento da pandemia, o presente artigo não pretende esmiuçar todas as críticas, inconstitucionalidades e ilegalidades delas decorrentes. O intuito desta breve exposição é a constatação de que praticamente não houve preocupação do governo federal com a questão de gênero. Ignorando todos os dados que demonstram a fragilidade da ocupação feminina no mercado de trabalho, o governo deixou de tomar medidas que pudessem amenizar os impactos da pandemia do coronavírus no trabalho feminino.

b. *Análise da Nota Técnica América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia*

A Nota Técnica *América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia* foi publicada pela Organização Internacional do Trabalho (“OIT”) em 03 de março de 2022, buscando apresentar uma coleção de dados sobre a situação do emprego feminino e analisar as estratégias colocadas em prática em diferentes países latino-americanos. Assim, o estudo da OIT fez uma análise das políticas e medidas trabalhistas que procuraram mitigar os efeitos da pandemia para as mulheres.

8 Artigos 11 ao 13 da Medida Provisória n.º 1.046/2020.

9 Artigo 15 da Medida Provisória n.º 1.046/2020.

A OIT reforça que colocar a igualdade de gênero no centro da recuperação da pandemia é essencial. Assim, propõe um compêndio de boas práticas que devem ser avaliadas, adaptadas a outros contextos e replicadas em outros países.

A seguir, abordaremos as boas práticas recomendadas, conforme classificação da Nota Técnica da OIT, trazendo destaque, em alguns casos específicos, a determinadas medidas adotadas por certos países latino-americanos.

4.1.1. Políticas de transferências monetárias

A Nota Técnica da OIT (2022, p. 10-12) reforça a importância de criação de políticas de transferências monetárias que priorizem a mão-de-obra feminina. Pontua que tais políticas devem proporcionar um rendimento mínimo e/ou garantia de alimentos para os mais afetados pelo distanciamento social. Em alguns países, os requisitos para adoção de tais medidas e concessão de benefícios foram revisados e o valor garantido aos beneficiários foi aumentado. Por sua vez, também foram criadas medidas extraordinárias e/ou outros benefícios adicionais (como flexibilização do seguro-desemprego). Nesse sentido, há exemplos de países que priorizaram famílias chefiadas por mulheres ou mães de crianças pequenas, ou certos setores “feminizados,” como serviços domésticos. Destaca-se aqui o exemplo do Equador:

En Ecuador se amplió de forma excepcional la cobertura de los Programas del Gobierno de Protección Social No Contributiva (bonos), con focalización hacia las mujeres y personas LGBTI, en situación de pobreza y pobreza extrema, así como para las mujeres Trabajadoras Remuneradas del Hogar que sufrieron despidos imprevistos causados por la pandemia; y, para las mujeres que realizan labores de cuidado (CEPAL; PNUD-ONU Mujeres). (OIT, 2022, p. 10).

Desse modo, a OIT recomenda as seguintes boas práticas com relação às políticas de transferências monetárias às mulheres: (i) priori-

zação de transferências monetárias para mulheres, chefes de família/com filhos pequenos ou idosas; (ii) inclusão, dentre as beneficiárias de tais transferências monetárias, setores específicos do mercado de trabalho, como trabalhadoras domésticas e mulheres com empregos informais; e (iii) incentivo ao acesso de mulheres idosas à redes de apoio no contexto do isolamento social.

4.1.2. Políticas para manutenção do emprego

A OIT (2022, p. 13-17) ressalta que, em um primeiro momento, as medidas tomadas visaram sustentar os empregos; em um segundo momento, as medidas visaram recuperar os postos de trabalho ou apoiar a contratação.

Nesse sentido, alguns países forneceram subsídios salariais e apoio a empreendedoras/trabalhadoras independentes, visando os setores feminizados, além de facilitarem a obtenção de crédito por mulheres. Destacam-se aqui os exemplos da Colômbia e Argentina:

En Colombia el subsidio equivalente al 40 por ciento de un salario mínimo (durante 3 meses) se otorga a las empresas que disminuyeron el 20 por ciento de su facturación con la crisis provocada por la pandemia (OIT). A su vez, los empleadores con una o más mujeres en su nómina, recibieron una contribución estatal adicional al 10 por ciento por trabajadora con el objetivo de apoyar y proteger el empleo formal durante la pandemia COVID-19 (PNUD-ONU Mujeres). (OIT, 2022, p. 13)

En Argentina se lanzó un programa de financiamiento “Escalar Emprendedores/as”⁴ que consiste en la obtención de un préstamo o asistencia financiera para emprendedores/as. Para facilitar la participación de las mujeres con niños/as, incluyeron entre los gastos elegibles el pago de honorarios destinados al cuidado infantil, para que los/as emprendedores/as dispusieran de tiempo para el fortalecimiento de sus emprendimientos. (OIT, 2022, p. 16).

No mais, reforçou-se a importância de serem adotadas políticas que impeçam uma intensificação das desigualdades de gênero com as novas formas de trabalho trazidas pela pandemia, como na Costa Rica, onde foram estabelecidos critérios de igualdade de gênero na redução temporal da jornada de trabalho.

En Costa Rica, se habilitó la posibilidad de (iv) reducir temporalmente la jornada laboral en las empresas que demostraran que sus ingresos fueron afectados por la emergencia de COVID-19. La ley N° 9.832 sobre Reducción de Jornadas de Trabajo incluyó un artículo para la protección de las mujeres, donde se establece que esta reducción de jornadas y salarios no aplica a mujeres trabajadoras embarazadas o en período de lactancia. Asimismo, prevé medidas de paridad de género, especificando que la reducción de la jornada de trabajo deberá aplicarse proporcionalmente entre hombres y mujeres en la planilla respecto a los mismos puestos o equivalentes (PNUD-ONU Mujeres) (OIT, 2022, p. 15).

Desse modo, a OIT recomenda as seguintes boas práticas com relação às políticas para manutenção do emprego das mulheres: (i) proteção do desemprego por meio da flexibilização do seguro-desemprego, proibição da dispensa sem justa causa, aumento das indenizações por dispensa durante a pandemia, (ii) subsídios salariais e apoio a empreendedoras/trabalhadoras independentes, visando apoio a setores feminizados; (iii) licenças remuneradas para as mulheres que fazem parte de grupo de risco (idosas, grávidas e lactantes, pessoas com doenças crônicas), para evitar que tais mulheres coloquem em risco sua saúde e de sua família, sendo tal medida particularmente importante nos casos das trabalhadoras domésticas e cuidadoras; (iv) jornadas de trabalho que estabeleçam paridade entre os gêneros; (v) incentivos fiscais e subsídios também dirigidos a setores feminizados que são afetados pela crise, assim como linhas de crédito para as empreendedoras mulheres; (vi) cobertura de custos com cuidado infantil; (vii) estratégias de sensibilização para promover a inserção de mulheres em setores masculinizados que tenham superado melhor os efeitos da crise; e (viii) desenvolvimento de plataformas de e-commerce para mulheres.

4.1.3. Políticas para melhorar as condições de empregabilidade

A OIT (2022, p. 18-19) ressalta que devem ser tomadas medidas que promovam a empregabilidade, visem a qualificação e/ou o desenvolvimento de habilidades específicas das mulheres (tal como habilidades com meios digitais), ressaltadas aqui as medidas tomadas pela Nicaraguia e pelo Chile:

Nicaraguia desde mayo de 2020, también desarrolló espacios formativos para mujeres en el marco del programa “Mujer Creativa y Emprendedora” como parte del Plan de Fomento de Desarrollo de Emprendimientos Dinámicos. El propósito fue que se apropiaran de nuevas habilidades que les permitieran emprender, aportar y prosperar en la economía local y nacional (CEPAL). (OIT, 2022, p. 18)

En Chile, el Programa de Apoyo a la Reactivación (PAR) Impulsa, apoyado por recursos aportados por los Gobiernos Regionales, financia planes de trabajo para el desarrollo de capacidades, inversión y/o capital de trabajo para MIPYMES. Durante 2021, PAR Impulsa puso el foco en las mujeres, brindando un fondo que alcanzó los \$1.085.000.000 (equivale a 1.300.000 USD) para apoyar a las emprendedoras y PYMEs lideradas por mujeres con el fin de que pudieran reactivar, reconvertir y/o digitalizar sus negocios (CEPAL) (OIT, 2022, p. 19):

Neste particular, a OIT recomenda as seguintes boas práticas com relação às políticas para melhorar as condições de empregabilidade das mulheres: (i) priorização das mulheres como público-alvo das políticas; (ii) qualificação e desenvolvimento de mulheres, com especial atenção à inclusão digital; e (iii) promoção do desenvolvimento de redes que coloquem mulheres em contato e contribuam para seu fortalecimento.

4.1.4. Políticas sobre cuidados

Conforme destacado pela OIT (2022, p. 20-23), o isolamento social imposto pela pandemia acarretou o fechamento de escolas, creches e

outros estabelecimentos de cuidados para crianças, idosos e pessoas em situação de dependência, o que claramente implicou em um aumento da carga de trabalho doméstico e de cuidados para as mulheres, desencorajando sua permanência e retorno ao trabalho. Por tais razões, é importante que sejam adotadas políticas relacionadas a assistência/cuidados.

Nessa linha, deve-se incentivar as licenças remuneradas para o cuidado, tal como ocorreu na Bolívia e Chile:

En Bolivia se incluyó en las Licencias especiales con goce de haberes a quienes son responsables de los cuidados (madre/padre/tutor) de menores de 5 años mientras dure la emergencia sanitaria (Decreto Supremo 4196) (PNUD-ONU Mujeres). En Chile se permitió la extensión de la licencia postnatal durante el estado constitucional de excepción por COVID-19. Se otorgó durante 30 días, extensible hasta dos veces (cargado al seguro de salud respectivo). Durante ese período, el/la trabajador/a disfrutó de un subsidio cuyo monto diario será el mismo que el subsidio para la licencia postnatal parental. La Ley de Protección del Empleo (N° 21.227) también establece que las y los trabajadores afiliados a los seguros de desempleo que están a cargo de la atención de uno o más niños/as nacidos después del año 2013 y que no están haciendo uso de una licencia postnatal parental pueden solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, mientras la operativa de los establecimientos educativos, jardines de infantes y centros de cuidado infantil que asiste el niño/a se suspende debido a COVID-19. Esta norma abarca a padres/madres trabajadoras/es del sector público o privado, dependientes o independientes (CEPAL). (OIT, 2022, p. 21).

Além disso, para que as mulheres não fiquem sobrecarregadas com o trabalho não-remunerado, deve-se incentivar as campanhas sobre a corresponsabilidade com os cuidados. Registram-se as campanhas que ocorreram no Equador e El Salvador:

Ecuador, lanzó en abril de 2020 la campaña de información sobre corresponsabilidad de los cuidados. Esta consistió en la difusión de mensajes en las redes sociales sobre la sobrecarga de trabajo no remunerado de las mujeres en el contexto de la emergencia sani-

taria, y la necesidad de promover la corresponsabilidad de los cuidados en tiempos de pandemia y confinamiento, entre ellas #EnCasaCompartimosActividades (CEPAL). En El Salvador, se lanzó en 2020 la Campaña de información sobre corresponsabilidad en los cuidados, que difundió en redes sociales de piezas comunicacionales sobre la importancia de visibilizar el trabajo no remunerado y de cuidados realizado principalmente por las mujeres en los hogares y sobre el fomento de la corresponsabilidad de los cuidados en los hogares en el contexto de la emergencia nacional por la COVID-19 (CEPAL). (OIT, 2022, p. 22).

Sob esta perspectiva, a OIT recomenda as seguintes boas práticas com relação às políticas que envolvam questões de cuidados: (i) extensão de licenças remuneradas para o cuidado (incluindo para cuidados de pais, mães, tutores e dependentes no geral); (iii) campanhas sobre corresponsabilidade no cuidado; e (iv) campanhas sobre os direitos das trabalhadoras domésticas.

4.1.5. Políticas de regulamentação do trabalho à distância e teletrabalho

A OIT (2022, p. 24) destaca que, com o advento da pandemia, o trabalho remoto facilitou a continuidade de determinadas atividades e a relação de trabalho e, em alguns casos, tornou-se uma realidade que não será alterada mesmo em um contexto pós- pandêmico. Para as mulheres, o teletrabalho acentuou dificuldades de conciliação de tempo, tendo em vista que exercem a maior parte do trabalho doméstico e de cuidado.

Assim, é essencial que as regulamentações sobre teletrabalho incorporem uma abordagem de gênero, principalmente no que se refere à jornada de trabalho e ao direito à desconexão.

É importante que as regulamentações reforcem o tratamento igualitário entre as condições de teletrabalho e trabalho presencial, incluindo o reconhecimento da mesma remuneração para homens e mulheres e, ainda, permitam uma organização do tempo de trabalho, im-

pondo o limite de jornada de trabalho, de modo a facilitar a conciliação com as responsabilidades familiares. Verifica-se o exemplo da Argentina:

Un ejemplo de buena práctica que se ha destacado en la región es la legislación adoptada en Argentina (Ley N° 27.555). Dicha ley sancionada durante el confinamiento, garantiza un trato igualitario para el trabajo bajo la modalidad presencial y el teletrabajo, incluyendo el reconocimiento de la misma remuneración. Asimismo, la ley establece que la jornada laboral debe ser pactada previamente e impide la conexión fuera de la misma. De esta manera, determina que el empleador no podrá exigir que la persona trabaje fuera de la jornada laboral. La ley hace una mención especial a las tareas de cuidado, explicitando que aquellas personas que tengan a su cargo el cuidado de personas menores de trece años, personas con discapacidad o adultas mayores tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo, lo que incluye la posibilidad de interrumpir la jornada. La ley contempla este derecho tanto para personas que cumplen con tareas de cuidado exclusivamente, como para quienes las comparten, reconociendo de este modo derechos para cuidar a más de una persona dentro del hogar. A través de esta medida, se promueve la corresponsabilidad del sector empresarial a través del ajuste de horarios y otras medidas que contribuyen a la conciliación entre trabajo y tiempos de cuidados (PNUD-ONU Mujeres). (OIT, 2022, p. 24)

Dessa forma, o OIT recomenda as seguintes boas práticas com relação políticas de regulamentação do trabalho à distância e teletrabalho: (i) contemplação das garantias sindicais e de seguridade social para os trabalhadores em teletrabalho; (ii) tratamento igualitário entre as condições de teletrabalho e trabalho presencial, incluindo o reconhecimento da mesma remuneração; (iii) inclusão da organização do tempo de trabalho e o limite de jornada de trabalho, de modo a facilitar a conciliação com as responsabilidades familiares; e (iv) formulação e implementação de normas para o teletrabalho posteriores ao fim da crise sanitária que contenham uma abordagem de gênero.

A OIT reconhece que a América Latina enfrenta uma situação macroeconômica complexa, com um aumento da dívida, aceleração da inflação e intensificação da pobreza.

Nesse sentido, pontua a importância de uma assistência contínua à população e recomenda que sejam seguidas as boas práticas de igualdade de gênero no mundo do trabalho.

Verifica-se que as medidas incluídas nas recomendações da OIT não são uma solução definitiva para um problema estrutural, e nem capazes de resolver a desigualdade de gênero em um piscar de olhos, sobretudo considerando-se as complexidades do cenário social, político e histórico que estamos vivendo. Além disso, vale pontuar que, embora tenham algumas semelhanças, os países da América Latina possuem diversas particularidades, o que impede que algumas medidas tomadas por determinadas nações sejam replicadas de forma idêntica no Brasil.

Contudo, as recomendações constantes na Nota Técnica da OIT e o apontamento de exemplos de medidas adotadas em alguns países demonstram que a implementação de políticas com perspectiva de gênero em um contexto pandêmico foi e é viável, mesmo dentro de um cenário de desigualdade social e crise financeira. Nesse sentido, o Brasil pode tê-las como inspiração e utilizá-las como base para desenvolvimento de medidas laborais que favoreçam a mão-de-obra feminina no país. Cabe a nós, enquanto cidadãs, lutar e exigir que providências sejam tomadas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelos estudos e análises realizadas no presente artigo, verificou-se que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho foi intensificada em razão da pandemia do coronavírus, colocando as mulheres em situação de extrema vulnerabilidade social e econômica.

Por esta razão, precisamos lutar e reivindicar que medidas eficientes sejam desenvolvidas pelo Estado brasileiro, para que sejam evitados retrocessos ainda mais drásticos. Embora não existam soluções simples e

fórmulas mágicas, as políticas implementadas por outros países latino-americanos podem nortear as medidas a serem adotadas pelo Brasil.

Devemos estar vigilantes e atentas em nossa luta, uma vez que “o trabalho feminino é também campo de reconhecimento e de expressão de vida” (DELGADO; MIRAGLIA, 2021, p. 31). Por meio do trabalho, sobretudo considerando as bases capitalistas em que nossa sociedade se assenta, alcançamos nossa autonomia financeira, nos formamos como seres sociais, podemos garantir condições para ampliar nossa participação social, cultural e política e, com isso, conseguimos decidir os rumos da nossa própria vida.

REFERÊNCIAS

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. **Pequeno Tratado da nova competência trabalhista**. São Paulo: LTr, 2005.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo – a experiência vivida**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007.

CARMONA, Magdalena Sepúlveda. **Unpaid care work, poverty and women’s human rights: challenges and opportunities for the post-2015 agenda**. UN Women in collaboration with ECLAC Expert Group Meeting Structural and policy constraints in achieving the MDGs for women and girls. Mexico City, Mexico, 21-24 October 2013.

CEPAL. Comissão Econômica para a América Latina e Caribe. **La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad**. Relatório, 2021. Disponível em: <https://www.cepal.org/pt-br/comunicados/pandemia-covid-19-gerou-retrocesso-mais-decadiniveis-participacao-mercado-trabalho>. Acesso em 01 de julho de 2022.

DE LAURETIS, Teresa. **Technologies of Gender: Essays on Theory, Film and Fiction**. Bloomington: Indiana University Press, 1989.

DELGADO, Gabriela Neves. **O trabalho enquanto suporte de valor**. Revista da Faculdade de Direito da UFMG - Belo Horizonte - n.º.49 / Jul. – Dez., 2006.

DELGADO, Gabriela Neves; MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Casulos de vidro das trabalhadoras em home office**. Revista da Faculdade Mineira de Direito | V.24 N.47, 2021.

FEDERICI, Silvia. **O calibã e a bruxa**. Tradução de Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade**. Trad. Wanda Caldeira Brant. São Paulo: Boitempo, 2002.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 10 de julho de 2022.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD)**. Disponível em: Tabela 4093: Pessoas de 14 anos ou mais de idade, total, na força de trabalho, ocupadas, desocupadas, fora da força de trabalho, e respectivas taxas e níveis, por sexo (ibge.gov.br). Acesso em 04 de julho de 2022.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD-COVID19**. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em 07 de junho de 2021.

LANCET. **Quantifying the effects of the COVID-19 pandemic on gender equality on health, social, and economic indicators: a comprehensive review of data from March, 2020, to September, 2021**. Disponível em: [https://www.thelancet.com/article/S0140-6736\(22\)00008-3/fulltext](https://www.thelancet.com/article/S0140-6736(22)00008-3/fulltext). Acesso em 17 de junho de 2022.

MALLET, Estevão. **O princípio constitucional da igualdade e o trabalho da mulher**. In: FRANCO FILHO, Georgeton de Souza (Coord). Trabalho da Mulher. São Paulo. LTr, 2009

O'NEIL, Deborah; HOPKINS, Margaret; BILIMORIA, Diana. **Women's Careers at the start of the 21st century: patterns and paradoxes**. Journal of Business Ethics, vol.80, n.4, 2008

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Dia Internacional da Mulher: 13 milhões de mulheres viram seus empregos desaparecerem devido à pandemia na América Latina e no Caribe.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_774846/lang-pt/index.htm. Acesso em: 20 de junho de 2022.

OIT. Organización Internacional del Trabajo. **América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia.** Nota Técnica. Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe, 2022.

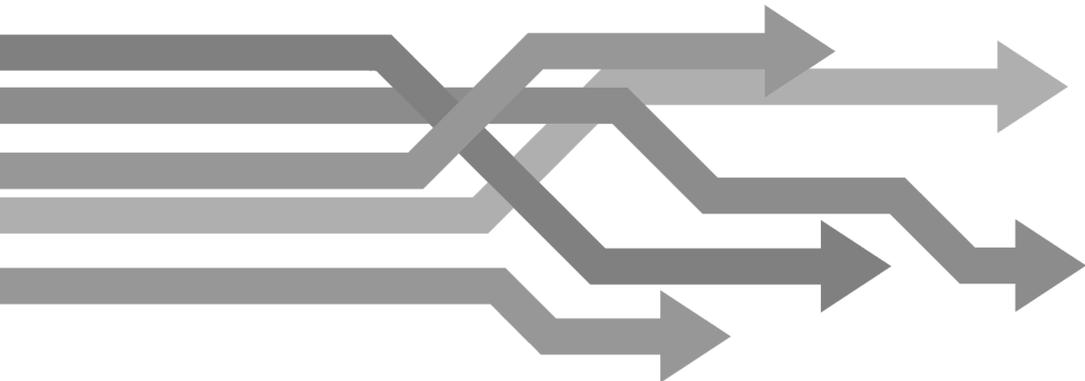
OECD. Organisation for Economic Co-operation and Development. Women at the core of the fight against COVID-19 crisis - OECD (oecd-ilibrary.org). Acesso em 10 de julho de 2022.

SOF. Sempre Viva Organização Feminista. **SEM PARAR: o trabalho e a vida das mulheres na pandemia.** Pesquisa, 2020. Disponível em: Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf (sof.org.br). Acesso em 11 de junho de 2020.

TOLEDO, Cinthia. **Cuidados com família e casa na pandemia atrapalharam 45% das mulheres da Grande SP a procurar emprego.** Disponível em: Cuidados com família e casa na pandemia atrapalharam 45% das mulheres da Grande SP a procurar emprego, diz pesquisa | São Paulo | G1 (globo.com). Acesso em 12 de julho de 2021.

UN. United Nations. **Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women - World** | ReliefWeb. Acesso em 04 de junho de 2022.

WEF, World Economic Forum. **Global Gender Gap Report 2021.** Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf. Acesso em: 10 de julho de 2022.



PERSPECTIVA DE GÊNERO E O FUTURO DO TRABALHO

Natália Queiroz Cabral¹

1. INTRODUÇÃO

O trabalho humano está presente desde que o ser humano começou a interagir com a natureza, fosse na forma extrativista, apenas, fosse a partir de alterações mais profundas no estado da natureza. E no princípio da ação humana, pouco importava se a ação era praticada por um corpo feminino ou masculino.

E o que as características biológicas dos corpos têm de relevante para a produção de atividades, para a realização do trabalho dito produtivo e oficialmente normatizado e capturado pelo capitalismo? Reputo essencial pensar no futuro do trabalho, no mundo capitalista, a partir do corpo que realiza o trabalho.

O gênero importa para a realização da tarefa ou define qual tarefa poderá ser mais bem feita, se por obra de um corpo masculino ou femi-

1 Juíza do Trabalho Auxiliar da 22ª Vara do Trabalho de Brasília/DF. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-Minas, doutoranda em direito do trabalho pela UFMG, ex-diretora da Escola Judicial da Amatra X e integrante da Comissão Amatra Mulheres da Amatra 10 e da Comissão Anamatra Mulheres, da Anamatra. Integrante do grupo de pesquisa Constituição e Cidadania da UNB.

nino? E este trabalho limitar-se-á à questão binária, pois ultrapassado o binarismo a reflexão ganha outras nuances.

A definição de gênero importa neste momento, para ser ponto de partida do diálogo que se pretende manter com a norma trabalhista, o gênero feminino e o futuro do trabalho.

Para J. Scott² (1995) “gênero é uma percepção sobre as diferenças sexuais, hierarquizando essas diferenças dentro de uma maneira de pensar engessada e dual”, diferente do conceito apontado no Novo Dicionário da Língua Portuguesa³, que o define como substantivo masculino, derivado da palavra latina *genus* que significa “classe cuja extensão se divide em outras classes, as quais em relação à primeira, são chamadas de espécies.”

A palavra latina *genus*⁴ nos remete à ideia de “família”, “tipo” e “nascimento” e a origem grega, cujo termo era *genos*, relacionava-se a sexo, tribo, mas somente a partir do século XVIII esta diferenciação passou a ter algum significado, pois antes disso os mistérios do corpo humano ainda não tinham sido decifrados.

As capacidades do corpo humano eram desconhecidas e a convivência humana pautava-se pelo que era visível externamente, e não internamente, no que diz respeito às relações humanas, sem considerar a relação com o divino e a espiritualidade. Os trabalhos essenciais à manutenção da vida, entretanto, sempre foram realizados, pois do contrário não teríamos chegado até aqui.

A existência de mão de obra escrava, a força exercida de um grupo sobre outro, nem sempre esteve ligada à raça ou à etnia, mas sim aos povos vencedores em relação aos vencidos. Mas a sobreposição de vontades acompanha o desenvolvimento dos seres humanos e, os escravos, eram os responsáveis pela manutenção da vida humana, ocupando-se do trabalho de cuidar, alimentar, aquecer.

2 SCOTT, Joan, **O conceito de gênero por Joan Scott: gênero enquanto categoria de análise** disponível em <https://www.portalgeledes.com.br>. Acesso em: 07 de jul. de 2022.

3 HOLANDA, Aurélio Buarque de. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1975.

4 Dicionário etimológico disponível em [www.https://www.etymonline.com/](http://www.etymonline.com/).

O gênero passa a ser importante, visível, considerado a partir das diferenças sexuais perceptíveis, como explicou J. Scott, porque a manutenção da vida e a continuidade da mesma dependiam da reprodução de outra vida, fato que ocorre, indiscutivelmente, dentro de um corpo feminino.

Enquanto a reprodução da vida era um mistério e sequer se considerava a participação masculina na procriação, a figura feminina era cultuada como divina, tanto que as esculturas mais antigas representam mulheres⁵, grávidas, com destaque para os seios, o ventre e a vulva. Num período de baixíssima expectativa de vida, reverenciar o corpo feminino representava cultivar a fertilidade, uma necessidade para a manutenção da espécie.

Na Idade Média, período da história no qual as mulheres começam a conhecer mais o próprio corpo, a sexualidade ganha lugar de destaque, para reprimir o que vinha do feminino. S. Federici, assim relata:

Desde tempos muito antigos (depois que o cristianismo se tornou a religião estatal no século IV), o clero reconheceu o poder que o desejo sexual conferia às mulheres sobre os homens e tentou persistentemente exorcizá-lo, identificando o sagrado como evitar as mulheres e o sexo. Expulsar as mulheres de qualquer momento da liturgia e do ministério dos sacramentos; tentar roubar os poderes mágicos das mulheres de dar vida ao adotar trajes femininos; e fazer da sexualidade um objeto de vergonha -...

As mulheres eram um mistério, detinham a capacidade de gerar outra vida e de enfeitiçar os homens e isso as tornou perigosas demais, o que provocou a morte de muitas delas na fogueira, no período da Inquisição.

Retomando a definição de gênero lançada no dicionário da língua portuguesa, o gênero não necessariamente teria o condão de dividir a espécie humana baseando-se nos órgãos sexuais, ou seja, a divisão ocorreu,

5 A Vênus de Willendorf, considerada uma das antigas imagens do corpo feminino, tem seu órgão sexual representado de forma ostensiva e algo deve ser mencionado a respeito desta figura do Paleolítico, sua cabeça não tem feições. A Vênus de 25 mil anos representa o ponto de vista utilitarista com o que o sistema patriarcal forjou a mulher (Ivan Jablonka).

ao longo da história, capitaneada pela cultura (valores morais, sociais e religiosos) e, mais adiante, pelos valores impostos pelo sistema capitalista.

O futuro, da sociedade e do trabalho, depende da compreensão do que é ser uma mulher e de como inserir este corpo na dinâmica de produção, reprodução e divisão dos resultados.

2. PERSPECTIVA DE GÊNERO E ESTEREÓTIPOS NO MUNDO DO TRABALHO

Os valores burgueses subtraíram das mulheres a possibilidade de serem contempladas pelo direito constitucional, à época influenciado por conceitos liberais, pois ainda que as ideias revolucionárias de liberdade, igualdade e fraternidade tenham sido propagadas, a declaração de direitos referiu-se aos homens.

Tanto assim, que quando *Olympe de Gouge*, filósofa e ativista política francesa redigiu, em 1791, a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, foi presa e meses depois, guilhotinada (2019, p. 257).

Verifica-se que a história dos direitos humanos nos permite identificar para quem eram os direitos defendidos nas revoluções burguesas: homens livres, brancos, proprietários e dotados de uma biologia específica que define o corpo do homem.

Novamente, voltemos aos corpos.

Os corpos das mulheres pobres não puderam ficar reclusos no lar, pois o crescimento do processo de industrialização e a necessidade de mão de obra requisitou mais trabalhadores e percebeu-se que a mão de obra feminina era dócil. E, além disso, aceitava receber salários inferiores.

Não por acaso, comemora-se o dia 08 de março em homenagem às mulheres que já estavam no mercado de trabalho industrializado, no norte global, nos idos de 1909, quando 15 mil mulheres saíram às ruas para protestar por melhores condições de trabalho, em Nova Iorque. E, pasmem, dentre as reivindicações estava a percepção de salários iguais aos pagos aos homens e melhor tratamento no ambiente de trabalho.

Somente em 1977 a ONU reconheceu o dia 08 de março como o Dia Internacional da Mulher e até os dias de hoje as mulheres lutam por paridade econômica no *mercado*⁶ de trabalho e lutam por respeito, sendo que a ratificação da Convenção 190 da OIT ainda não ocorreu no Brasil.

O IPEA⁷ apontou que em 2019 as mulheres ganhavam 76% da remuneração paga aos homens, para realizar a mesma atividade e cumprindo a mesma jornada. Segundo o *site* Fundobrasil⁸ em 2021 a diferença salarial entre homens e mulheres que exercem a mesma função aumentou de 20,7% para 22%.

Há séculos as mulheres lutam por igualdade salarial, o que torna essencial refletir sobre a causa de tamanha desigualdade e desrespeito aos direitos humanos, que continua naturalizado, inclusive por parcela considerável de mulheres. A ausência de isonomia salarial impede o exercício da liberdade.

No mesmo sentido, mas nem por isso menos desumano, há séculos as mulheres lutam para sentirem-se seguras nos espaços públicos e profissionais, para serem integralmente aceitas no local onde produzem bens de consumo, e não só no ambiente reprodutivo⁹.

E os mesmos corpos que são invisibilizados no mundo do trabalho quando o tema é igualdade salarial, são muito notados quando o tema é assédio sexual, pois a violência está presente na rotina e no dia a dia da maioria das mulheres. Violência esta difícil de ser mapeada e combatida.

6 Enquanto seres humanos estiverem num *mercado de trabalho*, sua humanidade fica mitigada e sua força de trabalho será negociada como um bem de valor apropriável e não como a energia humana que emana de um corpo para realizar uma tarefa. Faço uso do termo, mas com esta ressalva.

7 https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34627. Acesso em: 07 de jul.2022.

8 Disponível em: <https://www.fundobrasil.org.br/blog/como-estamos-combatendo-a-desigualdade-salarial/>. Acesso em: 07 jul.2022.

9 O foco deste trabalho é analisar o mundo do trabalho e as mulheres, porém não posso deixar de mencionar que a violência contra a mulher também ocorre dentro de suas casas, o que também afeta sua atuação como trabalhadora.

O Instituto Patrícia Galvão¹⁰ divulgou pesquisa do Datafolha, de âmbito nacional, realizada em 2017, apontando que 42% das entrevistadas já sofreram assédio sexual, sendo os mais comuns nas ruas e no transporte público, assim como na escola ou faculdade e no ambiente de trabalho. E o mesmo instituto apurou que 76% das mulheres já reconheceram ter sofrido um episódio de violência no ambiente no qual trabalham.

Neste cenário, o ambiente não doméstico é inseguro para a circulação das mulheres e se elas precisam sair do casulo para irem trabalhar “fora” e ainda recebem salários inferiores ao se submeterem a estas violências, são muitas as camadas de vulnerabilidades sobrepostas.

A pesquisa referida não abordou o fenômeno recentemente legislado, e ainda pouco conhecido, da violência psicológica praticada contra a mulher (artigo 147-B do Código Penal), que estava prevista na Lei Maria da Penha, no artigo 7º, inciso II. E quando for trazida à baila na forma de pesquisa, talvez aponte para resultados alarmantes.

São muitas barreiras para que a mulher possa estar no mundo do trabalho e, paradoxalmente, o sistema capitalista exige a presença das mulheres, sem que o Estado ofereça a proteção social adequada, como creches compatíveis com a jornada de trabalho das mães, escolas, saúde da família oferecida de modo adequado e assistência social.

O ser humano que ostenta um corpo feminino não parece compatível com o mundo do trabalho produtivo se as mulheres sofrem discriminação na contratação e quando a Fundação Getúlio Vargas¹¹ aponta que metade das gestantes que estão empregadas são demitidas até dois anos após o retorno ao trabalho, as dificuldades estão presentes em todo o processo, desde a admissão até a causa da dispensa. O ser mulher não permite a plenitude do exercício de direitos no mundo do trabalho, que ainda não recepiona os corpos femininos.

10 Disponível em: <https://dossies.agenciapatriciagalvao.org.br/dados-e-fontes/pesquisa/assedio-sexual-entre-as-mulheres-datafolha-2017/>.

11 Disponível em: <https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos>.

O estereótipo social que acompanha o gênero feminino o acompanha no mundo do trabalho, acolhendo a mulher em profissões consideradas femininas, para compatibilizar com a visão de que a mulher possui características de pessoas meigas, doces, ternas, pacientes, conciliadoras e pacatas. As profissionais ditas do cuidado são majoritariamente mulheres: enfermeiras, empregadas domésticas, babás, professoras, secretárias.

Assim como não está permitido socialmente que as mulheres gritem, batam, deem socos na mesa ou lutem, sob pena de serem consideradas históricas e descontroladas, tais comportamentos também não são permitidos no ambiente de trabalho.

Lado outro, as mulheres que demonstram muita emoção, que choram em público, também não “servem” adequadamente ao mercado, que como o termo denota, é o local da competitividade, da venda da alma para o capital, atuação essa esperada do estereótipo masculino.

Ao contrário do estereótipo da fragilidade, as entrevistas relatadas por Svetalana Aleksievitch, no livro *A guerra não tem rosto de mulher*, que foi prêmio Nobel de literatura em 2015, comprovam o contrário. Inúmeras mulheres, jovens e mulheres mães estiveram no *front*, da segunda Guerra Mundial.

A professora pesquisadora Regina Stela¹² em sua tese de doutorado (*O cuidado como trabalho: uma interpelação do direito do trabalho a partir da perspectiva de gênero*) descreve como a sociedade encara trabalho realizado pela mulher: é considerado acessório, serve para ajudar na renda familiar, pode ser ameaçado com a chegada da maternidade, acaba por quase não ser considerado trabalho.

E o que nos diz a Consolidação das Leis do Trabalho a respeito da mulher no mundo do trabalho? O capítulo III está destinado a cuidar da mulher, tanto que o título é *Da proteção do trabalho da Mulher* e as seções seguintes ditam como será possível às mulheres trabalhar: a duração, as condições do trabalho e como evitar a discriminação.

12 Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30102020-143919/pt-br.php>.

São muitos os pontos que remetem à reflexão e que ratificam os estereótipos de gênero culturalmente atribuídos às pessoas que ostentam corpos femininos, legislados: exigência de creches no local de trabalho ou local para “guardar os filhos”; o que não se aplica aos homens, proibição de emprego de força física sem que haja comprovação científica para tanto (e no período da escravidão declarada no Brasil, as mulheres escravizadas carregavam peso como os homens e as tais diferenças biológicas não eram consideradas), licença maternidade de 120 dias para as mulheres (enquanto aos homens a mesma norma confere 5 dias).

E, talvez o questionamento mais profundo, mereça ser feito: por que o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho não foi suficiente para abordar o trabalho da mulher, para regular sua atuação e equilibrar a força entre o capital e o trabalho humano?

O que a mulher espera do Direito não é proteção, mas respeito.

Para este ser humano de corpo feminino que sofre violência doméstica, que suporta violência na rua e no transporte público, que continua sofrendo assédio no trabalho e ao final do mês recebe um salário inferior ao pago ao seu colega homem, haveria necessidade de proteção? Acredito que não, mas sim necessidade de igualdade.

Para dizer o mínimo, suportar as adversidades descritas e ainda cuidar da prole e da casa já tornou este ser humano forte, muitas vezes até embrutecido e descrente, mas com certeza, forte.

Portanto, o que as mulheres necessitam, com urgência, é de cumprimento do comando constitucional da igualdade.

Diante deste cenário social, econômico e jurídico, vale recordar a análise do sociólogo José Pastore¹³, realizada em 08/03/2001, fazendo uma análise da mulher dos anos 2000:

Tudo indica que as mudanças que já ocorreram na vida das mulheres terão reflexos profundos nas próximas décadas... O progresso na educação terá forte impacto daqui para frente. Mulheres bem-edu-

13 PASTORE, José. **Trabalho, Família e Costumes. Leituras em Sociologia do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2001.

cadam cuidam bem da saúde das crianças; ajudam os filhos na escola; têm prole pequena; e competem melhor no mercado de trabalho.

As ideias mencionadas por J. Pastore cristalizam a separação dos papéis próprios do feminino, para o que é masculino, do que é trabalho produtivo e do que é trabalho reprodutivo. As mulheres cuidam da saúde dos filhos e ajudam nas tarefas escolares, decidem sobre a prole e, com prole pequena, “competem melhor” no mercado de trabalho.

Na ocasião, o sociólogo relatou que em 1970, menos de 20% das mulheres, no Brasil, trabalhavam fora de casa e nos anos 2000 este percentual era de 48% e que a maioria na década de 70 tinha o perfil de mulheres jovens e solteiras e nos anos 2000, o perfil era de mulheres mais velhas e casadas.

Ele reputa a mudança de ingresso das mulheres no mercado à diminuição dos salários pagos aos maridos, à educação e à redução do número de filhos. Penso ser necessário acrescentar que o capitalismo é, também, o grande responsável pela necessidade da mulher trabalhar fora do ambiente doméstico.

E, no meu sentir, a necessidade de complementar a renda se sobrepõe a uma falsa sensação de liberdade feminina, de igualdade de direitos e parceria com o homem, como propôs o texto constitucional nos artigos 5º, 226 e 227 da Constituição Federal.

Se a responsabilidade pela criação da família, manutenção da vida familiar e da prole é dos adultos que compõem a família, o homem e a mulher dividem igualmente a responsabilidade, no plano constitucional.

E no plano social? Existe divisão plena e igualitária?

O cientista social J. Pastore (2001, p. 100) percebeu que não:

A entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho trouxe novos problemas:

1. *Trabalho extenuante* - A jornada de trabalho das mulheres tornou-se muito extensa. A grande maioria dos homens não cozinha, não lava roupa, não passa, não limpa a casa e não faz as camas. Isso é feito por suas companheiras, ao longo de 30 horas por sema-

na, em média, que se somam a uma jornada de 44 horas, quando trabalham fora de casa. São quase 75 horas por semana!

Contudo, o autor não mencionou uma tarefa que os homens também (ainda) não fazem, mesmo aqueles que dos anos 2000 para cá, ou seja, nos últimos 22 anos, passaram a se apropriar da parentalidade e da assunção de algumas tarefas domésticas: os homens não pensam!

Refiro-me ao trabalho de organizar a vida doméstica, a chamada carga mental, suportada majoritariamente pelas mulheres, pois aqueles companheiros que atualmente realizam as tarefas domésticas ou parte delas, limitam-se a ajudar as companheiras.

Neste prisma, os homens não se apropriam do trabalho de cuidado integralmente: eles fazem as compras, sem passar pela despensa, porque a mulher fez a lista de compras; eles buscam a criança na escola, mas não estão integrados aos grupos de *WhatsApp* da escola para terem ciência de que é preciso comprar determinado item para a feira de ciência ou para o lanche.

Muitos destes pais e maridos dos anos 2022 não tem sequer noção do tamanho de roupa ou sapato que os filhos usam ou de quando é preciso trocar a roupa de cama, ou solicitar que a diarista faça a tarefa.

E faço uma digressão relevantíssima: todas as questões trazidas pelo sociólogo dizem respeito a mulheres de classe média e alta, que possuem ajudantes em casa e contam com escolas regulares, já que particulares. As mulheres de baixa renda, aonde estão situadas as mulheres negras, estão submersas em mais camadas de opressão: a da raça e a classe.¹⁴ Afinal, sofremos os efeitos do patriarcado, mas também do colonialismo. A elas, está reservada toda a assunção do trabalho doméstico.

Outro ponto que J. Pastore (2001, 101-103) abordou e que reputo importante e permanece atual diz respeito à culpa suportada pelas mulheres. Segundo ele, o ambiente cultural brasileiro é contraditório, porque

14 Para aprofundar o entendimento destas várias opressões ver Sueli Carneiro – **Racismo, Sexismo e Desigualdade no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011 e Angela Davis - **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

exige da mulher o trabalho “fora de casa” que conspira contra a vida familiar. E para cumprir “um objetivo ela tem que violar o outro”.

A contradição apontada por ele gera graves conflitos morais, que alimentam um sentimento de culpa, atormenta as mulheres e não é um tema que possa ser compreendido pelos homens. Eles não alcançam a gravidade desta situação e exigem das companheiras a “sonhada perfeição no exercício dos dois papéis”.

Por fim, o sociólogo acredita que a “entrada da mulher no mercado de trabalho é uma viagem sem volta” e declara que isso é positivo, pois o trabalho se tornou uma fonte de realização e muitos talentos estavam sendo desperdiçados.

Entretanto, compreende que a mudança social não é neutra e gera consequências profundas na sociedade e que forçarão “os seres humanos a desenhar instituições que garantam um melhor rateio de sacrifícios entre homens e mulheres”.

Discordo do autor no que diz respeito a um rateio de sacrifícios a partir do redesenho de instituições, pois não creio ser possível que haja um rateio quando um grupo está usufruindo dos privilégios do patriarcado e da masculinidade há séculos.

A história não nos concede um exemplo de divisão de poder sem ruptura, sem luta e sem muito esforço do escravizado. Sim, as mulheres estão escravizadas num modelo social que as impede de alcançar espaços de poder, sem renunciar a um dos papéis: ou se dedica à vida profissional ou se dedica à vida familiar.

Os homens não precisam renunciar a sonhos profissionais em virtude da paternidade, pois mesmo sendo pais presentes (quando são), seu corpo não muda, seu sono não é alterado, sua pele não muda, sua alimentação não muda, sua concentração permanece a mesma.

Então, sua produção no trabalho continua a mesma, muitas vezes até aumenta, empolgado com a paternidade. E no ambiente profissional, a paternidade não exige dele voltar de licença com o mesmo corpo e a mesma animação de antes, pois as mudanças não ocorreram na sua pessoa.

E estamos nos referindo ao percentual de homens que assumem a paternidade. Até abril de 2022, os cartórios revelaram que aumentou o número de mães solo no Brasil e que mais de 56 mil bebês ficaram sem o nome do pai na certidão de nascimento.¹⁵

E é forçoso mencionar que o estereótipo feminino também está visceralmente ligado a questões religiosas, ainda que não estejamos mais na Idade Média.

Nas palavras de Geraldo Pires de Souza¹⁶, no livro de Gênesis 2, 18.22-24, depois que o Senhor disse: “Não é bom que o homem esteja só: far-lhe-ei um auxiliar igual a êle” o autor indica que Deus teria a partir da costela do homem formado uma mulher e por ter sido tirada da sua carne e de seus ossos este novo ser iria se chamar mulher e, por isso, o homem deixa pai e mãe e se une a sua mulher e formam uma só carne.

Em quantos matrimônios não ouvimos esta passagem bíblica ou mensagem correlata que se refira a ela?

E como imaginar o princípio da igualdade, materialmente considerado, quando a origem da criação vaticina que a mulher será um ser humano criado para ser “auxiliar igual a ele”? Existe auxiliar igual ao auxiliado?

O auxiliar está inegavelmente unido ao auxiliado, que tem poder, que se posta num lugar de dominação e usufrui dos bens e das pessoas que estão à sua volta. O auxiliado exerce sua hierarquia e subordina aquele que o auxilia.

O lugar que a mulher ocupa na história, na cultura ocidental, ressaltadas algumas comunidades indígenas nas Américas, foi de dominação não em razão da sua menor capacidade, mas sim por conta de uma dominação cultural alicerçada nos interesses do dominador.

E até mesmo a narrativa bíblica, paradoxalmente, nos aponta para o quão fortes são (e sempre foram) as mulheres, pois no momento da crucificação de Jesus Cristo estavam ao pé da cruz três mulheres (den-

15 Disponível em: <https://noticias.r7.com/cidades/mais-de-56-mil-bebes-ficam-sem-o-nome-do-pai-na-certida-o-no-pais-14052022>.

16 SOUZA, Geraldo Pires de. **Elas na Bíblia – espôsas e maes no antigo testamento**, São Paulo: Paulinas, 1968.

tre elas Maria e Madalena) e os doze apóstolos lá não se encontravam. O simbolismo desta passagem nos revela o espaço que historicamente esteve destinado às mulheres e como seria possível, mesmo alicerçada na religião cristã, fazer uma releitura do papel da mulher na história.

A filósofa, feminista e freira Ivone Gebara (p. 80, 2017) nos conduz a uma reflexão importante ao mencionar como o poder da criação que a mulher tem, ao dominar os sinais de seu próprio corpo, são motivos de preocupação para os homens, que ao longo da história dominaram e (ainda) dominam os corpos femininos.

E este receio diz respeito às relações de poder travadas entre homens e mulheres.

E o mundo do trabalho não retrata uma relação de poder constante? Uma luta do trabalho humano com o capital, que se reinventa no curso da história e ao mesmo tempo se moderniza e cria novas formas de exploração, como a captura da subjetividade do trabalhador quando torna o parceiro do capital, empreendedor de si mesmo, ainda que não tenha condições de usufruir dos bens produzidos por este mesmo sistema.

A partir de uma perspectiva humanista o ideal seria a colaboração entre homens e mulheres, até porque para a perpetuação da espécie é necessária partícula advinda do homem e da mulher, além do espaço reservado no útero materno.

Se a perspectiva econômica e capitalista aponta como imprescindível a manutenção da vida, a perpetuação da espécie e do coletivo de consumidores que alimentam o sistema econômico, a perspectiva de gênero exige que o trabalho seja distribuído igualitariamente e que os corpos femininos sejam respeitados.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta deste trabalho não é estigmatizar os homens, de modo algum, pois eles são parte do grupo dos humanos, contudo, é chegada a hora dos espaços de poder serem repartidos e, para isso, é funda-

mental que os homens entendam os privilégios que detêm. Depois disso, o princípio constitucional da igualdade poderá começar a surtir efeitos.

A partir de tal constatação, de que a sociedade atual promove e nutre a desigualdade, é que precisamos refletir sobre o futuro do trabalho. O trabalho humano está vinculado à existência do ser humano, que ou exerce as atividades que promovem a manutenção da vida ou remunera outra pessoa para realizar estas tarefas.

E sem tecer qualquer juízo de valor a respeito das escolhas que podem ser feitas pelas mulheres e pelos homens ao gerir suas vidas privadas e públicas, o trabalho de cuidado precisa ser dividido e repensado. Não há justificativa biológica para que mulheres estejam vinculadas às tarefas domésticas e, quando optem pela maternidade, sejam as responsáveis principais pela criação da prole.

O essencial é permitir que as escolhas possam ser feitas livremente, por homens e mulheres.

A quem interessa dominar úteros e mentes femininas, a quem interessa deixar sob a responsabilidade da mulher a incumbência de nutrir a tribo humana, seja de afeto, seja de alimento?

A situação posta não precisa ser a situação aceita, aqueles que possuem a mínima capacidade de analisar e refletir, precisam agir. É dever moral e constitucional de todos os atores sociais que pensam no futuro do trabalho, agir em prol de uma sociedade mais justa e verdadeiramente igualitária.

E para tanto acredito que o respeito ao corpo da mulher e à sua condição feminina é questão imprescindível. Como ensinou J. Pastore, no ano 2000, o ingresso da mulher no mercado de trabalho é um caminho sem volta, que terá que ser motivo de novos arranjos sociais, se a humanidade pretender continuar se mantendo viva.

As mulheres podem, simplesmente, deixar de procriar, movimento que já provocou o envelhecimento da população de alguns países europeus e do Japão. E quem sabe a decisão da Suprema Corte Americana sobre o aborto¹⁷, declarando-o inconstitucional e alterando o entendimento da

17 <https://www.cnnbrasil.com.br/internacional/suprema-corte-dos-eua-reverte-decisao-que-garantia-direito-ao-aborto/>.

jurisprudência depois de 49 anos, não tenha relação com o medo de que as mulheres continuem controlando o seu próprio corpo e, assim, diminuam a produção da mão de obra que alimenta o regime capitalista.

O caput do artigo 5º da Constituição Federal já era capaz de se fazer entender ao determinar que o Estado Brasileiro deve tratar de modo igualitário **todas as pessoas**, pois lá está descrita a igualdade, a liberdade e a segurança, mas, mesmo assim, foi inserido o inciso I para declarar expressamente que homens e mulheres são iguais, em direitos e obrigações.

Mas não adiantou, na vida real.

Foi preciso dizer o que parecia óbvio, pois a violência contra a mulher e a supressão da igualdade continuava afetando drasticamente a vida das mulheres, e surgem no universo jurídico pátrio a Convenção de Belém do Pará, a Lei Maria da Penha e a Lei Mariana Ferrer (Lei 14.245, de 22.11.2021, vieram alterar os Decretos - Leis n os 2.848 , de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal).

E as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil também já poderiam ter surtido efeito prático, haja vista o tempo que vigem no nosso país como leis, a saber: Convenção 3- proteção à maternidade (ratificada em 1934); Convenção 4 - trabalho noturno das mulheres (ratificada em 1934); Convenção 41 – revisa a convenção 4 – trabalho noturno das mulheres (ratificada em 1936); Convenção 89 – revisão trabalho noturno das mulheres (ratificada em 1957 – em vigor) Convenção 100 – igualdade de remuneração entre homens e mulheres(ratificada em 1957 – em vigor) Convenção 103 – amparo à maternidade (ratificada em 1965 e em vigor).

E não poderia deixar de citar a Recomendação 165 – recomenda a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores com encargos de família.

Então, a sociedade brasileira está amparada por vasta legislação nacional e internacional, capaz de atender à necessária igualdade. Porém, penso que são problemas culturais e intrínsecos que assolam a mente daqueles que aplicam as leis, um dos grandes entraves.

Portanto, a reflexão posta neste artigo é um convite para a releitura do texto constitucional, dos papéis sociais de homem e mulher e de

como o futuro do trabalho será capaz de enfrentar a assimetria que hoje impede a implementação da igualdade material.

A ausência de paridade salarial gera inúmeras outras violências, como falta de liberdade de expressão, falta de liberdade política, falta de liberdade como consumidora. Torna a mulher uma cidadã de segunda categoria.

A sociedade brasileira precisa se perceber colonizada, racializada, classista. Os homens precisam reconhecer seus privilégios e aceitarem que o tempo da subserviência feminina está acabando. O trabalho assalariado, como direito social, precisa encontrar novos caminhos.

As mulheres começaram ocupando os espaços possíveis, mas as frestas sociais foram se alargando e onde antes passava uma mulher, hoje passa um coletivo de mulheres. A educação promove mudanças significativas e as mulheres são a maioria nos bancos escolares e nas universidades¹⁸.

Se os homens pretendem, ainda, conviver com as mulheres como parceiros, que dividam com elas o trabalho árduo e, não remunerado, de cuidar da vida humana. A divisão sexual do trabalho é fundamental para permitir uma convivência justa.

O trabalho liberta, ainda que também promova muitas violências. Como mencionado no início deste artigo, as mulheres caminham suportando violências, nas ruas, nas escolas e no trabalho (e continuam ganhando salários inferiores). Mas não desistem.

Contudo, depois que as mulheres passaram para o outro lado, ainda que premidas pela necessidade econômica, assim que ingressaram no mercado de trabalho, seus corpos e suas mentes ocuparam espaços no mundo produtivo. E este caminho equipara-se ao caminho de Alice, no País das Maravilhas... ao olhar para trás não há como retornar.

Virgínia Wolf, no livro *Um Teto todo seu*¹⁹ deixa um legado e um recado para as mulheres: “Tranque as bibliotecas, se quiser. Não há por-

18 Mulheres são maioria nas universidades, mas ainda são minoria nos cursos tecnológicos e de engenharia. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>.

19 WOOLF, Virgínia. **Um teto todo seu**. Tradução Bia Nunes de Sousa. São Paulo: Tordesilhas, 2014.

tões, nem fechaduras, nem cadeados com os quais você conseguirá trançar a liberdade do meu pensamento”.

Mãos à obra, meninas: vamos pensar num futuro para o trabalho humano que priorize os corpos e as mentes femininos!

REFERÊNCIAS

ALEKSIÉVITCH, Svetlana. **A guerra não tem rosto de mulher**. 16. imp. Tradução: Cecília Rosas. São Paulo: Companhia das Letras:2016.

GEBARA, Ivone. **Mulheres, Religião e Poder – Ensaios feministas**. São Paulo: Edições Terceira Via, 2017.

HOLANDA, Aurélio Buarque de. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1975.

JABLONKA, Ivan. **Homens Justos - Do Patriarcado às Novas Masculinidades**. Tradução Julia da Rosa Simões. São Paulo: Todavia, 2021.

MAEDA, Patrícia. **Trabalhadoras do Brasil, Uni-vos! - Participação das mulheres na construção dos direitos sociais inscritos na Constituição Federal de 1988**. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2021.

PASTORE, José. **Trabalho, Família e Costumes. Leituras em Sociologia do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2001.

TOMAZONI, Larissa e BARBOZA, Estefânia Coordenação: Christine Oliveira Peter da Silva, Estefânia Maria de Queiroz Barboza, Melina Girardi Fachin; Org. Bruna Nowak, **Constitucionalismo feminista**. São Paulo: Juspodivm, 2019.

TRUTH, Sojouner. **E eu não sou uma mulher? Narrativa de Sojourner Trut**. Tradução Carla Cardoso. São Paulo: Imã Editorial, 2020.

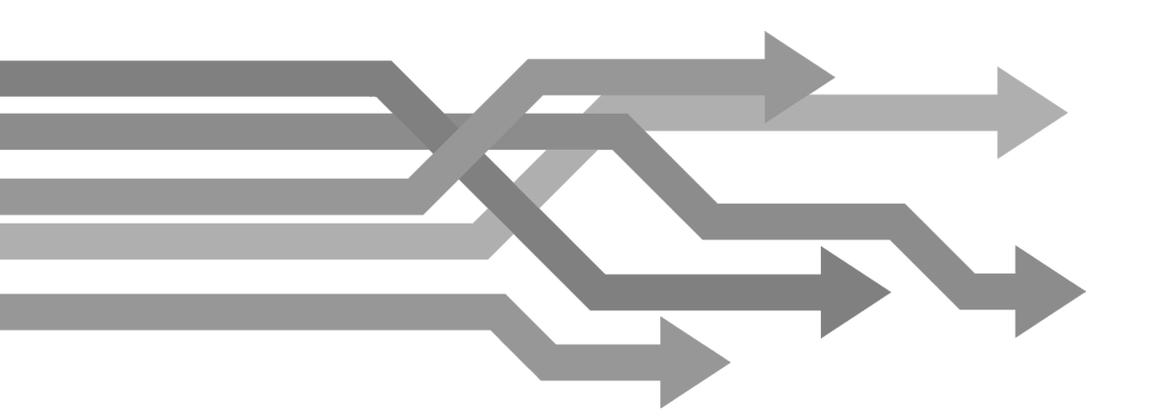
ROVERE, Maxime (org.), **Arqueofeminismo Mulheres Filósofas e Filósofos feministas Séculos XVII-XVIII**, São Paulo, 2. ed.: N-1 edições, 2019.

SCOTT, Joan, **O conceito de gênero por Joan Scott: gênero enquanto categoria de análise** disponível em <https://www.portalgeledes.com.br>. Acesso em: 07 de jul. de 2022.

SOUZA, Geraldo Pires de. **Elas na Bíblia – espôsas e mães no antigo testamento**. São Paulo: Paulinas, 1968.

SOUSA-LOBO, Elizabeth. **A Classe operária tem dois sexos – trabalho, dominação e resistência**. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2021.

WOOLF, Virgínia. **Um teto todo seu**. Tradução Bia Nunes de Sousa. São Paulo: Tordesilhas, 2014.



A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NA UBERIZAÇÃO

Rafael Gontijo de Assis¹

1. INTRODUÇÃO

Uma nova modalidade organizativa de trabalho, a era das micro tarefas de demandas canalizadas por aplicativos, que não só cumprem o papel organizacional como também exercem uma subordinação estrutural sobre os trabalhadores² faz advir uma nova classe-que-vive-do-trabalho³.

Abolindo a rigidez dos modelos fordista e taylorista, a uberização nasce como um novo modelo de organização que expande a precarização

1 Advogado, Graduado em Direito pela Escola Superior Dom Helder Câmara, Pós-graduado em direito do trabalho e prática trabalhista pela Universidade Candido Mendes e Mestrando em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais.

2 Entendido por Maurício Godinho Delgado como a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento*. DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, 2007. 37.p.

3 Entendido por Ricardo Antunes como “classe de pessoas que apenas trabalham”. ANTUNES, Ricardo. O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital - 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2018. 88p.

do trabalho, invisibilizando a relação de emprego por meio de arquitetura de *softwares* para extrair ao máximo a força do trabalho com os menores gastos. Assim, além de capturar a força de trabalho do trabalhador, na uberização, as empresas capturam a própria subjetividade do trabalho, impondo um mito de oportunidade de renda em meio à informalidade e um controle baseado na insegurança.

Este artigo faz uma breve análise em torno da morfologia do trabalho no decorrer do tempo e localiza a uberização como uma evolução natural dos sistemas de organização do trabalho fordista e taylorista. Após, faz-se necessária uma introdução dos conceitos de uberização como um modelo de organização do trabalho, angariado na evolução tecnológica e nos pilares da informalidade, flexibilização do trabalho e intermitência, no qual as relações de trabalho são individualizadas e invisibilizadas, maquiando a relação de emprego como “prestação de serviços” e obliterando as relações de exploração do trabalho.

São apresentados os requisitos clássicos da relação de emprego, quais sejam a **i)** pessoalidade, **ii)** onerosidade, **iii)** não eventualidade e **iv)** subordinação, além do trabalho realizado por pessoa física, para que o direito do trabalho exerça seu papel como rede de proteção e garantias à parte hipossuficiente do trabalho, qual seja o trabalhador. É justamente a subordinação o elo mais frágil na uberização, que utiliza os algoritmos do aplicativo para exercer o controle estrutural e invisível sobre os trabalhadores.

O objetivo deste artigo é estudar a subordinação exercida pelos algoritmos e engenharia de softwares na uberização além de analisar como se dá a invisibilidade do trabalho e a captura da subjetividade do trabalhador para responder o questionamento se esta subordinação seria suficiente para o reconhecimento da relação de emprego e assim trazer o trabalhador para a teia protetiva do direito do trabalho.

2. A NOVA MORFOLOGIA DO TRABALHO

As técnicas de gestão e organização do trabalho passaram por transformações ao longo da história do capitalismo. No início do século 20 se destaca o “*Fordismo*” como aquela forma de organização fabril, em que o operário executa tarefas únicas e repetitivas ao longo de uma esteira de produção. Segundo ANTUNES (2008)⁴, os elementos constitutivos básicos do fordismo eram dados pela “produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro”. Tem-se uma hierarquia rígida e patente e meios explícitos de manifestação do poder patronal.

O “toyotismo”, nasce na década 1970, passa a exigir do trabalhador um labor composto por múltiplas tarefas para além de atividades meramente mecânicas e maçantes. Ao contrário do fordismo, a produção sob o Toyotismo é voltada e conduzida diretamente pela demanda. O processo de produção é variado, diversificado e pronto para suprir o consumo. Segundo ANTUNES (2008)⁵, no Toyotismo, “a produção se sustenta num processo produtivo flexível, que permite a um operário operar com várias máquinas, rompendo-se com a relação um homem/uma máquina que fundamenta o fordismo”.

Ingressando na era da *gig economy*, definida por CHAVES JÚNIOR (2019) como a era “das micro tarefas repetitivas na qual o trabalho se torna temporário e as empresas de intermediação de mão de obra são substituídas por plataformas virtuais, que conectam diretamente o tomador final com o prestador pessoal do serviço”⁶, abole-se, neste contexto,

4 ANTUNES, Ricardo LC. Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. In: Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 2008.

5 ANTUNES, Ricardo LC. Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. In: Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 2008.

6 CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho e as plataformas eletrônicas. In Trabalho, Tecnologias e os desafios globais dos direitos humanos. BARBATO, Maria Rosária; MOURA, Natália das Chagas; POLIDO, Fabrício Bertini Pasquot. (organizadores) – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. 59p.

“a rigidez própria dos sistemas produtivos anteriores e inaugura-se uma nova dinâmica de extração do valor do trabalho” (NICOLI e GONÇALVES, 2019)⁷. A “uberização” tem como característica principal o distanciamento e até mesmo a total desvinculação da empresa de seus funcionários. “O controle, contudo, permanece. Intensifica-se. Potencializa-se. Trata-se agora de um modelo de governança, não se limitando a ordenar a produção, as empresas ambicionam definir a gestão global da vida produtiva de seus empregados.”(LEME, 2019)⁸

Se antes era nítida a presença do patrão e da empresa, com o ambiente de trabalho e valores para com o trabalho, agora o “dar ordens” passa a ser menos militarizado, desconcentrando-se as unidades produtivas. O trabalhador é inserido na atividade produtiva da empresa, a despeito perder o controle relativo sobre o próprio trabalho, não detendo nenhum controle sobre a atividade econômica.

3. A “UBERIZAÇÃO”

Segundo ANTUNES (2020) “ a uberização é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho”⁹.

Contra a rigidez taylorista e fordista, a uberização se caracteriza por empresas “enxutas”, que dispõe de um menor contingente de força de trabalho e convidam seus trabalhadores a se transformarem em pequenos empresários e administradores do risco e da incerteza.

7 NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; GONÇALVES, Márcio Toledo. O direito do trabalho e as plataformas eletrônicas. *In* Trabalho, Tecnologias e os desafios globais dos direitos humanos. BARBATO, Maria Rosária; MOURA, Natália das Chagas; POLIDO, Fabrício Bertini Pasquot. (organizadores) – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. 94p.

8 LEME, Ana Carolina Reis Paes. Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. LTr Editora, 2019.

9 ANTUNES, Ricardo. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. Boitempo Editorial, 2020.

As empresas, na uberização, extraem o valor da força de trabalho à medida que externalizam a organização do próprio trabalho, lucrando ao extrair a subjetividade do trabalhador que se vê como uma empresa de si mesmo e não como uma engrenagem do próprio sistema.

A empresa Uber, que empresta seu nome, ainda que contra sua vontade, para a nova modalidade de organização (e precarização) do trabalho, se declara, como empresa de tecnologia e simples disponibilização de aplicativos eletrônicos. Todavia, estes são apenas instrumentos de trabalho para explorar a força de trabalho de seus motoristas “parceiros”. A UBER usa seu poder diretivo, mascarado pelos algoritmos para dar aparência de liberdade e autonomia, mas quando se traçam laços, percebe-se a direção, que comanda os fatores de produção, bem como o poder disciplinar, que pune seus empregados. A empresa controla e desenvolve o negócio, estabelecendo os critérios de remuneração de seus motoristas. Em contraposição, está o motorista, que se sujeita às regras estabelecidas e ao seu poder disciplinar como, por exemplo, a desativação do trabalhador com baixa/má avaliação / “reputação” - nos seus dizeres.

A uberização não é desprivilegio dos motoristas da Uber. Cada vez mais empresas se tornam liofilizadas¹⁰ e adotam o sistema intermitente de trabalho, o chamado contrato “zero hora” no qual seus trabalhadores ficam à espera de uma convocação, por aplicativos *smartphones* recebendo estritamente pelo o que produziram e nada pelo tempo que ficaram à disposição, aguardando o chamado do aplicativo. São um universo de trabalhadores, como enfermeiros, professores, cuidadoras de idosos, prestadores de serviços de limpeza e etc. Uma gama de trabalhadores invisibilizados pela uberização.

10 Ricardo Antunes define a liofilização organizativa como “empresa enxuta”. ANTUNES, Ricardo. O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital - 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2018. 154.p.

4. DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Para o reconhecimento da clássica relação de emprego, disposta no artigo 2º e 3º da CLT (BRASIL, 1943)¹¹, é necessária a presença cumulativa dos requisitos da “pessoalidade”, “não eventualidade”, “onerosidade” e “subordinação” além de ser o trabalhador pessoa física.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

O papel do Direito do Trabalho como regulamentador da relação Capital e Trabalho é a percepção do profundo desequilíbrio entre os contratantes – empregador e empregado. Contra a assimetria fática e as ilusões da forma mercantil de regulação entre indivíduos formalmente iguais, o Direito do Trabalho se constituiu como sistema jurídico “dirigido à regulação do mercado, protegendo de forma imediata as pessoas que vivem do trabalho, os não proprietários, estruturando a compra e venda da força de trabalho no capitalismo” (OLIVEIRA, CARELLI e GRILLO, 2020)¹².

Toda estrutura normativa do Direito Individual do Trabalho constrói-se a partir de uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação - o trabalhador. Segundo Maurício Godinho Delgado:

“Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do

11 BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Acesso em, v. 4, 1943.

12 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. Revista Direito e Práxis, v. 11, p. 2609-2634, 2020.

alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social” DELGADO (2017)¹³.

As novas formas de organização do trabalho procuram justamente quebrar este elo - subordinação - fazendo com que o trabalhador deixe de ser reconhecido como empregado, para ser tratado como “parceiro”, tornando senso comum a ideia de que tal labor é “oportunidade de renda” no cenário de crise econômica e imenso desemprego. OLIVEIRA (2020)¹⁴ considera que “estas novas estratégias de gestão da mão de obra sinalizam para a aparência de autonomia e independência, inclusive criando uma subjetividade capitalista de homem como empresa em desprestígio ao auto reconhecimento subjetivo como trabalhador”.

Ainda conforme OLIVEIRA (2020)¹⁵, “a “empresa nuvem” expressa um mito de ajuda e auxílio e assim, retiram o trabalhador da teia de proteção jurídica garantida pela justiça trabalhista para tratar suas relações laborais como um negócio jurídico bilateral”.

O processo de uberização deriva do avanço da tecnologia bem como de um longo processo de crise econômica do capital e de transformações sociais ocorridas nos últimos anos. Esse cenário, composto ainda pela alta renovação tecnológica e a intensa competição capitalista, construiu-se sem poupar suas repercussões negativas no mundo do trabalho, ou seja, agravou-se o problema da redução dos postos formais de trabalho em diversos segmentos econômicos e elevou-se o prestígio de discursos sobre a reestruturação das estratégias e modelos clássicos de gestão empresarial, bem como da desregulamentação trabalhista, tudo a

13 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. LTr. 2017. 213.p.

14 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Uberização do trabalho, subordinação jurídica e dependência econômica. Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife, v. 93, n. 1, p. 152-175, abr. 2021. Apud COSENTINO, Carlo. Direito do trabalho, tecnologias da informação e da comunicação: impactos nas relações individuais, sindicais e internacionais de trabalho. Belo Horizonte: RTM, 2018.

15 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. Revista Direito e Práxis, v. 11, p. 8, 2020.

favor de uma maior aproximação dos processos e mecanismos de gestão da força de trabalho às necessidades econômicas do sistema capitalista. Segundo Maurício Godinho Delgado em seu voto, em um processo que reconheceu a relação de emprego da Uber e seu motorista:

“É importante refletir, diante dessas complexas questões, sobre a função do Direito: cabe a ele manter-se, mesmo em face da revolução tecnológica e da inovação das formas de gestão da força do trabalho, como um instrumento de civilização, ou deve, ao invés – na linha exaustivamente instigada pelo pensamento neoconservador –, ser um passivo (ou, até mesmo, ativo) instrumento de exacerbação das desigualdades do sistema econômico.”(BRASIL)¹⁶

5. DA SUBORDINAÇÃO

Conforme dispõe CASSAR (2017)¹⁷, “a expressão subordinação deriva do termo *subordinare*, isto quer dizer imposição da ordem, submissão, dependência, subalternidade hierárquica”.

É do empregador a responsabilidade por organizar os fatores de produção disponíveis de modo a realizar, da maneira mais eficiente e eficaz, a produção de mercadorias. Dentre a matéria-prima, maquinário e equipamentos, encontra-se a força de trabalho como o mais importante fator produtivo de um empreendimento empresarial.

O empregador é dotado do poder de direção por comandar, escolher e controlar os fatores de produção da empresa. Os poderes de direção se desdobram em poder diretivo, em poder disciplinar e em poder hierárquico ou de organização.

Todavia, a subordinação existente nos novos modelos de organização do trabalho, na chamada “uberização” não se caracteriza pelo modelo clássico, onde era simples visualizar as ordens hierárquicas e as

16 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066. Rel. Min. Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em <https://www.tst.jus.br/>.

17 CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Método. 2017.

ordens e comandos de um patrão físico, como nos modelos fabris do fordismo. Para entender a subordinação na uberização é necessário entendê-la como subordinação estrutural algorítmica.

Segundo DELGADO (2007)¹⁸ “estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Conforme MENDES e CHAVES, sobre a subordinação reticular:

“Trata-se, pois, do reconhecimento do conceito de subordinação estrutural e reticular, pois, se a prestação desse trabalho ingressa na empresa através de um contrato de prestação de trabalho autônomo, mas adere às atividades da empresa ou de uma das unidades da rede empresarial, a disposição do trabalho subsiste pelo tomador ou tomadores, já que a impessoalidade da disposição do trabalho não afasta a circunstância de ter sido contratado para desenvolver atividade e não resultado.” (MENDES e CHAVES, 2017)¹⁹

A subordinação na “uberização” deve se dar à luz das novas concepções do chamado trabalho subordinado ou para-subordinado, especialmente considerando o avanço da tecnologia. O trabalhador desempenha seu labor mediante um trabalho subjetivo e invisível, onde não há horário fixo, as jornadas avançam pelas horas vagas, não há a figura física de um chefe que exerce seu poder disciplinador e a subordinação é exercida, de forma reticular, com a criação de comandos abstratos por algoritmos invisíveis aos olhos da classe que trabalha.

A uberização se apoia nos pilares da informalidade, flexibilidade e do trabalho intermitente. Este último, formalizado e positivado pela lei nº 13.647 (BRASIL, 2017)²⁰, conhecida como reforma trabalhista, que

18 DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, n. 2, p. 11-40, 2007.

19 MENDES, Marcus Menezes Barberino. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. 2007.

20 BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n

alterou a redação do artigo 443 da CLT para criar uma espécie de contrato de trabalho precarizado onde a prestação de trabalho não é contínua, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas. No contrato de trabalho intermitente o trabalhador poderá ser convocado para o trabalho, recebendo somente pelos serviços prestados. Todavia, o contrato de trabalho intermitente ainda é um contrato de trabalho e garante direitos trabalhistas para o trabalhador. A uberização ultrapassa os limites da precarização, afastando o trabalhador da esfera trabalhista. Na uberização, o trabalho é tão precarizado que, ao recusar a convocação para prestação de serviços, o motorista pode ser “demitido” sem nem ao menos ter sido contratado, sendo bloqueado do aplicativo e tendo tolhida sua “oportunidade” de realizar corridas.

Da informalidade, a uberização se utiliza dos altos níveis de desemprego, criando oportunidades de subempregos. O trabalhador é grato por uma oportunidade de lucro, por vezes a única alternativa para sustento de seus familiares, e assim aceita as condições precárias de trabalho impostas pela uberização. O trabalhador se sente privilegiado por vender sua força de trabalho sem receber quase nada pela troca e nenhum direito garantido. Nasce então uma espécie de *infoproletariado*²¹, definido por ANTUNES como a classe de trabalhadores que vive da venda de seu trabalho pelo modo de ser da informalidade, invisibilizados pela uberização. Não se pode considerar um subemprego como um emprego. Neste temos garantias constitucionais ao trabalhador, sendo respeitadas regras de saúde e de higiene e estabilidade financeira, naquele, apenas um mito de oportunidade de renda.

° 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

21 ANTUNES, Ricardo. O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital - 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2018.

6. DA SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

Segundo FINCATO e WUNSCH (2020)²² algoritmo pode ser entendido como “uma sequência finita e ordenada de passos executáveis, que possuem o objetivo de realizar determinada tarefa ou solucionar um problema”. Na linguagem de programação e arquitetura de *softwares* os algoritmos são, de um modo básico, uma sequência de “*if/them*”, “*se/então*” de modo programar determinada ordem: “*se*” um motorista cancela determinado número de corridas “*então*” sua nota no aplicativo decresce – “*se*” o motorista aceita determinado número de corridas “*então*” sua nota no aplicativo aumenta – “*se*” a nota no aplicativo estiver baixa “*então*” o motorista é descadastrado – “*se*” a nota no aplicativo estiver alta “*então*” o motorista recebe uma bonificação.

No sistema de uberização, conforme OITAVEN, CARELLI e CASAGRANDE (2018)²³ as empresas utilizam o método de ‘stick’ (porrete) e ‘carrots’ (premiação), no qual “aqueles que seguem a programação recebem premiações, na forma de bonificações e prêmios; aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos, são cortados ou punidos”. A ideia central é a de que os trabalhadores devem estar disponíveis à todo tempo e, principalmente, inseguros. Os trabalhadores devem sentir vigiados e permanentemente com medo do bloqueio ou descadastramento no sistema.

Na Uber, as corridas utilizam o sistema de trabalho geograficamente aderentes, que requer que o motorista esteja no local exato determinado pelo aplicativo para conseguir realizar determinada corrida²⁴. A plataforma utiliza o sistema de geolocalização do próprio aplicativo do

22 FINCATO, Denise Pires; WUNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o Direito do Trabalho na encruzilhada tecnológica?. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, 2020.

23 OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos, 2018.

24 O autor utiliza o exemplo da Deliveroo, uma empresa de entregas por plataforma, para demonstrar o sistema de geographic .WOODCOCK. Jamie. O Panóptico algo-

motorista, aumentando o valor da corrida de determinadas áreas e horários utilizando o sistema de “preço dinâmico” da corrida. Isso diferencia o trabalho prestado na uberização pelo trabalho remoto, onde o trabalhador poderia realizar seu labor de qualquer lugar longe das dependências do empregador. Na uberização, as empresas controlam até mesmo o local e o horário em que o trabalho será realizado.

Nas empresas da uberização, o trabalho é minuciosamente cronometrado e mensurado de forma precisa. Cada ação do trabalhador é registrada por meio da plataforma do aplicativo de controle por meio de softwares. Na Uber, citada como exemplo, o aplicativo registra o horário de início e fim da corrida de cada dia, o trajeto percorrido, os dados do motorista e os dados do passageiro, além da nota em que o passageiro atribuiu ao motorista, o que demonstra total controle do empregador sob o labor do trabalhador.

Ainda são utilizados sistemas de notas onde o usuário avalia o trabalhador prestador de serviços. Diferentemente da terceirização da tecnologia, a supervisão pelo serviço se demonstra no sistema de notas pelo fato de que o trabalhador com uma nota abaixo do aceitado pela empresa será descadastrado e bloqueado pelo aplicativo, seja por um tempo determinado ou indeterminadamente.

Segundo WOODCOK (2020)²⁵, para que haja uma ilusão de controle “o processo de mensuração é combinado com o sistema de pagamento por peça. E essa é uma ilusão de inculcar nos trabalhadores o imperativo da gestão”. Ao receber por cada corrida é imputada uma ilusão de gestão do próprio negócio dos motoristas da Uber, que se consideram empreendedores do próprio negócio. Todavia, o controle vai além da supervisão dos trabalhadores para que estejam trabalhando de forma efetiva. O controle está atrelado à inoperância da autonomia do trabalho. Ainda que o trabalhador possa escolher a corrida que melhor o convém,

ritmo da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. In ANTUNES, Ricardo. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. Boitempo Editorial, 2020.

- 25 WOODCOCK, Jamie. O Panóptico algoritmo da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. In ANTUNES, Ricardo. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. Boitempo Editorial, 2020.

o valor da referida corrida já é pré-determinado pelo aplicativo e pelos preços dinâmicos. Assim, o trabalhador não possui a autonomia para negociar a venda de sua própria força de trabalho uma vez que não pode negociar com o usuário.

O motorista somente tem ciência da identidade do passageiro que utilizará sua corrida ao chegar no local, o impedindo de gerir seu trabalho, fidelizar clientes e criar uma carteira própria de clientes, práticas costumeiras de empresas e prestadores de serviços autônomos.

O trabalhador precisa instalar o aplicativo da empresa liofilizada em seu próprio smartphone e com isso, constantemente fornece seus dados pessoais, além de geolocalização e demais dados privativos. A cada vez que o trabalhador se utiliza do aplicativo deve tirar uma *selfie*, foto de seu próprio rosto, para se identificar e demonstrar que o trabalho está sendo prestado de forma pessoal e intransferível. A empresa de plataforma se utiliza de tais dados pessoais para gerir seu modelo de negócio analisando a oferta e demanda do local e assim variando o valor do trabalho: onde há mais motoristas, por exemplo, há mais oferta de trabalho e por isso o preço dinâmico será menor. Onde há menos oferta de trabalho, o usuário pagará preços variáveis mais caros.

Assim funciona a subordinação na uberização: diferentemente do fordismo-taylorismo, as empresas visam dominar não o corpo dos trabalhadores, mas sim sua subjetividade como trabalhadores, cedendo a obediência mecânica em prol do atingimento dos objetivos e lucros traçados pela própria empresa.

7. DA ECONOMIA COMPARTILHADA

Neste momento, é necessário fazer um breve adendo sobre as empresas de economia compartilhada. Segundo SCHOLZ (2016)²⁶, “a economia do compartilhamento indica uma força global e massiva em favor de “construtores de pontes digitais” que se inserem entre as pessoas

26 SCHOLZ, Trebor. Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa. Ed. Elefante, 2016.

que oferecem serviços e as pessoas que estão procurando por tais serviços, imbricando assim processos extrativos em interações sociais”. Ainda conforme o autor:

“A economia sob demanda indica que o trabalho digital não é um fenômeno de nicho. A Upwork (anteriormente conhecida como oDesk and Elance) afirma ter em torno de 10 milhões de trabalhadores. A Crowdwork tem 8 milhões. A CrowdFlower, 5 milhões. Em 2015, 160 mil motoristas estavam nas ruas pelo Uber se você confiar em seus números.² Lyft reporta 50 mil motoristas. TaskRabbit afirma que possui 30 mil trabalhadores.” (SCHOLZ,2016)²⁷

Desta maneira, as empresas do sistema de economia compartilhada adotam um sistema baseado na cooperação, ou na ligação de pessoas interessadas em realizar serviços aos seus potenciais clientes.

Desenvolvido sob a perspectiva da economia compartilhada, o app Bla Bla Car é uma plataforma digital desenvolvida para explorar o transporte urbano, fazendo uma ligação entre motoristas e passageiros. A ferramenta permite configurar as suas rotas diárias – como o trajeto de casa para o trabalho, por exemplo – ou viagens programadas para dividir as despesas com outras pessoas. O motorista fixa todas as condições em que se dará atividade, controla a execução do serviço, estabelece o preço da tarifa, e finalmente detém o poder de rejeitar o motorista que não atinge determinados critérios.

Os próprios usuários que definem as condições, o preço, e a própria a atividade que será desenvolvida, e não a plataforma, e que em nenhum desses aplicativos há o estabelecimento de metas ou incentivos pelo uso, ou fixação de preço ou tarifa pelo serviço. Este é o cenário utópico para as empresas de compartilhamento.

Na realidade, as empresas de compartilhamento utilizam da uberização de seus trabalhadores, utilizando um constante controle e vigilância sob os trabalhadores. Não há o objetivo de se compartilhar o lucro entre os prestadores de serviço e sim invisibilizar a o trabalho prestado,

27 SCHOLZ, Trebor. Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa. Ed. Elefante, 2016.

se utilizando da mão de obra e da venda da força de trabalho sem garantir direitos mínimos e condições decentes aos trabalhadores.

Tanto os trabalhadores do setor de trabalho autônomo e trabalho temporário quanto os trabalhadores da economia tradicional deveriam ser capazes de receber benefícios e proteções, dentro e fora de cenários cambiantes de trabalho. Proteções sociais não deveriam ser restritas a um ambiente de trabalho específico.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo se propôs à estudar a existência da subordinação algorítmica exercida pelas empresas na nova morfologia do trabalho denominada de uberização e se esta seria suficiente para o reconhecimento da relação de emprego, assim trazendo o trabalhador para a teia protetiva da justiça do trabalho.

Por meio da pesquisa bibliográfica foi possível estudar a uberização, como sistema de organização do trabalho, descendente direta do fordismo e do taylorismo, todavia com a característica de expandir a precarização do trabalho com métodos suficiente para invisibilizar e extrair a subjetividade do trabalhador.

Para que o direito do trabalho exerça seu papel protetivo na subordinação é necessário demonstrar a dependência que o trabalhador possui com o empregador, bem como o controle que este exerce sobre a venda do trabalho.

Em razão da evolução tecnológica, a uberização é a tendência lógica para as empresas liofilizadas, que enxugam seu arsenal de trabalhadores, extraindo ao máximo o valor do trabalho invisível, não sendo desprivilegio dos motoristas da Uber e tendendo a atingir toda a classe trabalhadora. Não há fronteiras para a uberização, podendo atingir qualquer trabalhador que possa exercer seu trabalho longe das dependências físicas do empregador.

No direito do trabalho uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto Empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade diversa da relação de emprego, considerando a presunção relativa do vínculo empregatício sedimentada. Na uberização, as empresas se projetam e se expandem no mercado explorando a força de trabalho da pessoa humana. O labor do trabalhador é inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica das empresas de plataforma, através de métodos tecnológicos, invisíveis aos olhos de quem trabalha, inexistindo qualquer traço de transitoriedade ou especificidade na prestação do serviço.

Desta maneira, este artigo conclui que a uberização exerce uma subordinação invisível sobre o trabalhador mediante os algoritmos de seus aplicativos, imprimindo uma sensação de medo e insegurança e uma aparência de oportunidade de lucro em seus trabalhadores, sendo plenamente possível o reconhecimento da relação de emprego e permitindo que o direito do trabalho exerça seu papel protetivo aos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital - 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo LC. Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. In: Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 2008.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho e as plataformas eletrônicas. In Trabalho, Tecnologias e os desafios globais dos direitos humanos. BARBATO, Maria Rosária; MOURA, Natália das Chagas; POLIDO, Fabrício Bertini Pasquot. (organizadores) – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. 59p.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; GONÇALVES, Márcio Toledo. O direito do trabalho e as plataformas eletrônicas. In Trabalho, Tecnologias e os desafios globais dos direitos humanos. BARBATO, Maria Rosária; MOURA, Natália das

Chagas; POLIDO, Fabrício Bertini Pasquot. (organizadores) – Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. 94p.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. LTr Editora, 2019.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Acesso em, v. 4, 1943.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. Revista Direito e Práxis, v. 11, p. 2609-2634, 2020.

DELGADO. Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. LTr. 2017. 213.p.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Uberização do trabalho, subordinação jurídica e dependência econômica. Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife, v. 93, n. 1, p. 152-175, abr. 2021. Apud COSENTINO, Carlo. Direito do trabalho, tecnologias da informação e da comunicação: impactos nas relações individuais, sindicais e internacionais de trabalho. Belo Horizonte: RTM, 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. Revista Direito e Práxis, v. 11, p. 8, 2020.

DELGADO. Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo. LTr. 2017. 213.p.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Uberização do trabalho, subordinação jurídica e dependência econômica. Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife, v. 93, n. 1, p. 152-175, abr. 2021. Apud COSENTINO, Carlo. Direito do trabalho, tecnologias da informação e da comunicação: impactos nas relações individuais, sindicais e internacionais de trabalho. Belo Horizonte: RTM, 2018.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica, 2007.

ANTUNES, Ricardo. O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital - 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

FINCATO, Denise Pires; WUNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o Direito do Trabalho na encruzilhada tecnológica? Revista do Tribunal Superior do Trabalho, 2020.

ANTUNES, Ricardo. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. Boitempo Editorial, 2020.

WOODCOCK. Jamie. O Panóptico algoritmo da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. In ANTUNES, Ricardo. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. Boitempo Editorial, 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066. Rel. Min. Maurício Godinho Delgado. 06 de abril de 2022. Disponível em <https://www.tst.jus.br/>.

SCHOLZ, Trebor. Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa. Ed. Elefante, 2016.



A PANDEMIA DO COVID-19 COMO CATALIZADORA DO AUMENTO DA ZONA CINZENTA TRABALHISTA NO BRASIL

Renata Starling Jorge Dutra¹

RESUMO: Este artigo se propõe a problematizar como a pandemia do novo coronavírus repercutiu no aumento da zona cinzenta trabalhista no Brasil. O intuito do artigo não é esgotar o tema, mas refletir a respeito do mercado de trabalho em um período pandêmico e pós-pandêmico que carrega consequências de uma crise sanitária global sem precedentes. A zona cinzenta trabalhista, conceito desenvolvido por Christian Azaïs, foi impactada pelo advento da quarta revolução industrial, fenômeno defendido por Klaus Schwab, e que tem como grande vitrine de sua repercussão o que se tem denominado generalizadamente como *uberização*. O Trabalho Decente, como fundamento trazido pela Organização Internacional do Trabalho, encontra entraves no modelo trabalhista implementado sorrateiramente sob a ilusão de autonomia e microempreendedorismo individual. Por sua vez, o aumento da taxa de desemprego aumentou

¹ Mestranda em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais, sob orientação do Professor Doutor Antônio Álvares da Silva. Advogada. Especialista em Advocacia Cível pela Escola Superior de Advocacia da OAB/MG. Bacharela em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos. E-mail: renatasjdutra@gmail.com.

a procura por fontes de renda que não necessariamente possuem algum tipo de proteção jurídica ou social.

Palavras-chave: Trabalho decente, zona cinzenta, pandemia covid-19, desenvolvimento sustentável.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como propósito analisar a relação entre a pandemia do novo coronavírus – covid-19 – e a zona cinzenta trabalhista no Brasil, perpassando pelo fenômeno da quarta revolução industrial.

A vertente metodológica jurídico-sociológica predomina na pesquisa e escrita do artigo, haja vista que se busca compreender a zona cinzenta trabalhista em um ambiente social amplo e relacionado a uma crise sanitária com contornos planetários, partindo de um referencial elencado por autores renomados e por relatórios de organizações com alcance internacional, como a Organização Internacional do Trabalho e a Organização Mundial da Saúde. Seguindo o mesmo sentido, não se perde de vista o viés jurídico-teórico que embasa a análise explorando aspectos conceituais e doutrinários.

Tendo em vista que o tema-problema envolve a compreensão de conceitos, a análise do direito, a compreensão das tendências de mudanças e o estudo de modelos internacionais, os tipos de investigação predominantes são o compreensivo, comparativo e prospectivo.

Inicialmente são tecidas considerações a respeito do conceito de zona cinzenta focada no trabalho circunscrito ao Brasil. O artigo explora especialmente a pesquisa do sociólogo francês Christian Azaïs² sobre a temática e a relaciona com o advento da quarta revolução industrial, fe-

2 Christian Azaïs é professor de Sociologia na Cnam – Conservatoire National des Arts et Métiers –, co-diretor do Laboratório Interdisciplinar de Sociologia Econômica – Lise – desde janeiro de 2019. Ele é um membro da equipe nacional de ensino “Trabalho”. Como especialista em trabalho, ele trabalha em particular na transformação do trabalho na América Latina (principalmente no Brasil e no México) e na Itália.

nômeno investigado com primor por Klaus Schwab³. Em seguida, o Trabalho Decente é destrinchado para alinhar o raciocínio no sentido de que a zona cinzenta trabalhista se afasta dele.

A presente pesquisa preocupa com a relação entre sociedade, tecnologia, trabalho e direito em tempos pandêmicos e pós-pandêmicos, problematizando a repercussão da covid-19 em um contexto de imprecisão jurídica.

2. ZONA CINZENTA TRABALHISTA EM UM CONTEXTO DE QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Zona cinzenta é uma expressão utilizada para definir situações que não se enquadram em conceitos determinados. No âmbito jurídico, pode ser dito que seriam situações que não são passíveis de enquadramento em nenhum dispositivo legal específico, ficam entre conceitos e a subsunção do fato à norma não acontece.

A zona cinzenta trabalhista é definida por alguns autores como uma “zona de vulnerabilidade social já que conjuga trabalho precário e fragilidade”⁴. Trabalho “exercido em condições caracterizadas pela ausência de dispositivos institucionais de garantia de certos direitos historicamente constituídos, como parte do estatuto de cidadania dos trabalhadores”⁵.

Há verdadeira insegurança quanto ao sentimento de pertencimento ou não ao mercado de trabalho e, conseqüentemente, preocupação quanto à legislação que é capaz de garantir direitos. Nessa sequência,

3 Sobre o tema ver: SCHWAB, Klaus. *Aplicando a quarta revolução industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo. Edipro. 2019.

4 ARAUJO, Patrícia; CASTRO, José Manuela; JORDÃO, Filomena. *Sempre trabalhador, dificilmente empregado: o “inemprego” como uma dimensão laboral emergente*. Trabalho & Educação, v. 23, n. 3, p. 31-53, set-dez, 2014. P. 39.

5 FIDALGO, Fernando Selmar; MACHADO, Lucília Regina de Souza. UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. *Dicionário de Educação Profissional*. Belo Horizonte: UFMG/FaE/Nete, 2000. P. 343.

também há insegurança quanto à remuneração e se há representação sindical para uma categoria profissional não plausível, ainda, de definição⁶.

É inegável que a zona cinzenta trabalhista já sofreu mudanças com a reforma trabalhista introduzida pela Lei Federal nº 13.467, de 13 de julho de 2017. No entanto, outras alterações significativas vêm surgindo com a repercussão da quarta revolução industrial.

A quarta revolução industrial baseia-se na revolução digital, fusão e interação de diversos campos de conhecimento e dos domínios físicos, digitais e biológicos. O seu advento, do ponto de vista de Klaus Schwab, é incontestável e o que a diferencia das outras revoluções industriais são a sua velocidade – evolução em ritmo exponencial –, amplitude e profundidade – combina variadas tecnologias e provoca mudanças de paradigma na economia, nos negócios, na sociedade e nos indivíduos – e seu impacto sistêmico – transforma sistemas inteiros entre países e dentro deles, em empresas e em toda a sociedade⁷.

Um dos setores mais afetados por toda a evolução trazida pela quarta revolução industrial é o do trabalho e da mão-de-obra. Klaus Schwab explica que:

Precisamos entender os dois efeitos concorrentes que a tecnologia exerce sobre os empregos. Primeiro, há um efeito destrutivo que ocorre quando as rupturas alimentadas pela tecnologia e a automação substituem o trabalho por capital, forçando os trabalhadores a ficar desempregados ou realocar suas habilidades em outros lugares. Em segundo lugar, o efeito destrutivo vem acompanhado do efeito capitalizador, em que a demanda por novos bens e serviços aumenta e leva à criação de novas profissões, empresas e até mesmo indústrias.⁸

6 ARAUJO, Patrícia; CASTRO, José Manuela; JORDÃO, Filomena. *Sempre trabalhador, dificilmente empregado: o “inemprego” como uma dimensão laboral emergente*. Trabalho & Educação, Belo Horizonte, v. 23, n. 3, p. 31-53, set-dez, 2014. P. 39.

7 SCHWAB, Klaus. *Aplicando a quarta revolução industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo. Edipro. 2019. P. 13.

8 SCHWAB, Klaus. *Aplicando a quarta revolução industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo. Edipro. 2019. P. 42.

As novas tecnologias tornaram em voga a economia digital e as plataformas digitais de trabalho, desenvolvendo também o conceito de economia sob demanda que separa as atividades em atribuições e projetos distintos para, em seguida, lança-las “em uma nuvem virtual de potenciais trabalhadores, localizados em qualquer lugar do mundo”⁹. O sentido tradicional de emprego é superado para dar espaço a trabalhos determinados e controlados por algoritmos.

José Eduardo Chaves Júnior, seguindo a ideia de que as fronteiras não são mais certas e determinadas, viabiliza o entendimento de que nas novas plataformas e nos novos moldes de trabalho “não há mais categoria profissional homogênea organizada, com similitude de condições de vida, identidade e conexão, nos moldes do art. 511 da CLT, mas apenas o *crowdwork*, ou seja, a multidão (ESPINOSA-NEGRI) heterodoxa”¹⁰.

Nesse contexto, a zona cinzenta é caracterizada, ainda, pela ambiguidade e pela suplantação dos protagonistas habituais e das políticas públicas que prezam pela distribuição de renda por um cenário ainda não desmistificado que é o futuro do trabalho¹¹. O avanço da tecnologia e da internet das coisas têm diminuído barreiras entre o tradicional raciocínio binário de emprego e trabalho, formal e informal, autonomia e subordinação, legal e ilegal¹².

9 SCHWAB, Klaus. *Aplicando a quarta revolução industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo. Edipro. 2019. P. 53.

10 CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. *O Direito do Trabalho e as Plataformas Eletrônicas*. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti (coord.). *Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária*. São Paulo: LTr, 2017. P. 366.

11 KESSELMAN, Donna; AZAÏS, Christian. *Les zones gris d'emploi: vers un nouveau concept dans la comparaison internationale du travail? L'exemple des Etats-Unis et de la France*. Disponível em <<http://metices.ulb.ac.be/IMG/pdf/KESSELMAN-A-ZAIS.pdf>>. Acesso em 31 jul. 2019.

12 AZAÏS, Christian. *Sécurité de la profession, insécurité des professionnels: la zone grise de l'emploi chez les pilotes d'hélicoptère au Brésil*. In Ch. Azaïs, Carleial M. da F., Gediél, J.A.P. (dir.), *Normes d'emploi et zone grise: quid Du travail aujourd'hui?*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang, à paraître, 2017.

A demanda atual e iminente do Estado e do Direito do Trabalho, diante da revolução tecnológica, é que sejam revistos conceitos como subordinação, primazia da realidade (virtual)¹³, terceirização, trabalhador autônomo e avulso ou que o arcabouço legislativo seja ampliado para que o trabalhador não fique em um limbo jurídico e nem seja sinônimo de precariado, sem direitos trabalhistas, civis, culturais, sociais, econômicos e políticos.

Nesse diapasão, surge a necessidade de os governos, as empresas e a sociedade avaliarem e adequarem a legislação, os regimentos internos e até o estilo de vida à globalização e aos efeitos transformadores da quarta revolução industrial. Schwab entende que na “era da quarta revolução industrial, não precisamos necessariamente de mais políticas (ou de políticas mais rápidas), mas de um ecossistema normativo e legislativo que possa produzir quadros mais resilientes”¹⁴.

No Brasil, o inciso XXVII do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil prevê a proteção em face da automação, na forma da lei. Mas, o fato de ainda carecer de regulamentação imprime a ideia de um espaço abandonado pelos poderes públicos e contrários aos interesses de quem tem o controle da máquina pública.

No contexto da quarta revolução industrial, “turbinadas pela velocidade da Internet, as relações de trabalho e as estruturas comerciais, em especial no setor de serviços, mudam com velocidade, em um vórtice que confunde quem legisla, quem trabalha e quem consome”¹⁵.

13 CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. *O Direito do Trabalho e as Plataformas Eletrônicas*. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti (coord.). *Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária*. São Paulo: LTr, 2017.

14 SCHWAB, Klaus. *Aplicando a quarta revolução industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo. Edipro. 2019. P. 74.

15 SCHOLZ, Trebor. *Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa*. Tradução e comentários de Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016. P. 11.

Uma proteção social frágil não está apta a cobrir os choques financeiros e relacionais do futuro e precisa ser repensada para a era digital¹⁶.

A mudança de paradigmas imposta pela quarta revolução industrial tem atribuído uma feição ultrapassada ao Direito do Trabalho tradicional. A fim de viabilizar a diminuição da zona cinzenta trabalhista inflada pelas novas tecnologias e pela falta de regulamentação adequada, pesquisar desafios, consequências e respostas do Estado se faz imprescindível para proteger o trabalhador e, conseqüentemente, o próprio Estado das rupturas e das inovações que já são uma realidade decorrente da transformação digital.

Para as pessoas que estão na nuvem, as principais vantagens residem na liberdade (de trabalhar ou não) e na mobilidade incomparável que desfrutam por fazerem parte de uma rede virtual mundial. Alguns trabalhadores autônomos veem isso como a combinação ideal entre muita liberdade, menos estresse e maior satisfação no trabalho. Embora a nuvem humana ainda esteja em seu início, já há bastante evidência episódica indicando que ela implica uma terceirização internacional silenciosa (silenciosa porque as plataformas de nuvem humana não estão listadas nem precisam divulgar seus dados).

Será que esse é o começo de uma revolução do novo trabalho flexível que irá empoderar qualquer indivíduo que tenha uma conexão de internet e que irá eliminar a escassez de competências? Ou será que irá desencadear o início de uma inexorável corrida para o fundo em um mundo de fábricas virtuais não regulamentadas? Se o resultado for o último - o mundo do “precariado”, uma classe social de trabalhadores que se desloca de tarefa em tarefa para conseguir se sustentar enquanto perde seus direitos trabalhistas, ganhos das negociações coletivas e segurança no trabalho -, será que isso criaria uma grande fonte de agitação social e instabilidade

16 EUROPEAN COMMISSION. *Report of the High-level Expert Group on The Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets*. European Union: European Commission, 2019. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/final-report-high-level-expert-group-impact-digital-transformation-eu-labour-markets>>. Acesso em 16 mai. 2019.

política? Por fim, será que o desenvolvimento da nuvem humana irá apenas acelerar a automação dos postos de trabalho humano?¹⁷

A partir das conclusões e percepções acerca das inovações que a quarta revolução industrial pode trazer para o Direito do Trabalho, Rodrigo de L. Corelli e Bianca N.B. Corelli definem zona cinzenta a partir dos ensinamentos de Christian Azaïs, sociólogo francês:

São caracterizadas pela vitalidade, ambiguidade e superação dos atores tradicionais e das políticas públicas que garantiam a redistribuição igualitária, trazendo os germes da sociedade salarial e do trabalho futuro (KESSELMAN, AZAÏS, 2011). Assim, a zona cinzenta procede de dois movimentos: de um deslocamento de estatuto por profissões já existentes ou, no caso de figuras emergentes ou novas profissões, de normas que as relacionam com uma institucionalização desigual. Ela coincide com a aparição de fronteiras cada vez mais fluidas entre as formas de emprego e de trabalho, que dificultam o raciocínio binário entre o legal e o ilegal, formal e informal, autônomo e subordinado (AZAÏS, 2017).¹⁸

Christian Azaïs defende que os modelos clássicos da era fordista não são suficientes para explicar e delinear a variedade e a complexidade das situações laborais introduzidas pelas inovações tecnológicas. Há uma ruptura com o Direito do Trabalho tradicional e com a ideia de relação de emprego diante dos novos moldes das relações de trabalho, culminando em um desmantelamento das conquistas sociais e na flexibilização, precarização e informalização dos direitos trabalhistas¹⁹. A zona cinzenta é sinônimo de espaços sociais vazios ou espaços de desregulamentação social de

17 SCHWAB, Klaus. *Aplicando a quarta revolução industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo. Edipro. 2019. P. 54.

18 CORELLI, Rodrigo de L.; CORELLI, Bianca N. B. *Além da Uber: uma comparação com o mercado de trabalho dos advogados*. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 1, n. 1, p. 128-150, 2018. P. 133.

19 AZAÏS, Christian. *Sécurité de la profession, insécurité des professionnels: la zone grise de l'emploi chez les pilotes d'hélicoptère au Brésil*. In Ch. Azaïs, Carleial M. da F., Gediel, J.A.P. (dir.), Normes d'emploi et zone grise: quid Du travail aujourd'hui?, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang, à paraître, 2017.

natureza²⁰ que implicam em completa desproteção do trabalhador em relação ao direito, haja vista que não é possível aplicar completamente qualquer conceito jurídico que possibilite garantir segurança jurídica.

3. A PANDEMIA DO COVID-19 COMO CATALIZADOR DE FENÔMENOS SOCIAIS, COMO O AUMENTO DA ZONA CINZENTA TRABALHISTA NO BRASIL

A pandemia do novo coronavírus, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde em março de 2021, tomou contornos até então desconhecidos. As novas tecnologias e facilidades possibilitaram que um vírus viajasse por todo o planeta, causando, não sem razão, além dos sintomas físicos da doença, pânico e o desdobramento de medidas sanitárias rígidas. Sistemas de saúde estiveram à beira do colapso, trabalhadores na linha de frente de combate ao vírus levados à exaustão, incontáveis vítimas diretas e indiretas, aumento da taxa de desemprego.

É possível ainda infirmar que a pandemia do covid-19 acelerou mudanças que já estavam em andamento, tanto na sociedade quanto no trabalho. O trabalho remoto, antes muitas vezes inimaginável, foi imposto a uma série de profissões para que o capital não parasse de girar. Em visão diametralmente oposta, uma gama de trabalhadores, mais especificamente os *uberizados*, foi levada a “realizar suas atividades como prestadores de ‘serviços essenciais’ para a manutenção das regras de distanciamento social”²¹.

20 AZAÏS, Christian. *Sécurité de la profession, insécurité des professionnels: la zone grise de l'emploi chez les pilotes d'hélicoptère au Brésil*. In Ch. Azaïs, Carleial M. da F., Gediél, J.A.P. (dir.), Normes d'emploi et zone grise: quid Du travail aujourd'hui?, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang, à paraître, 2017.

21 UCHÔA-DE-OLIVEIRA, Flávia Manuella. *Saúde do Trabalhador e o Aprofundamento da Uberização do Trabalho em Tempos de Pandemia*. Dossiê COVID-19 e Saúde do Trabalhador. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, n. 45, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/CpWfR8RYCdd9skYTLxJjd5p/?lang=pt>>. Acesso em 18 out. 2021.

As medidas de distanciamento social como medida de prevenção e enfrentamento à pandemia do covid-19 repercutiram não apenas em cenários médicos e sanitários. As esferas políticas, sociais e econômicas enfrentaram situações próprias e, ao mesmo tempo conexas e interdisciplinares, muito desafiadoras nesse período.

O aumento da taxa de desemprego e a alavancada na inflação fez com que a procura por cadastro em aplicativos de economia sob demanda elevasse, seja para aumentar a renda, seja pela apreensão de manter a subsistência individual e familiar. Ocorre que, conforme relatório da Organização Internacional do Trabalho, muitos “não têm acesso à proteção social, o que é particularmente preocupante durante uma pandemia”²²

É também nesse diapasão que o estudo da zona cinzenta trabalhista ganha guarida. Não é, contudo, um estudo apenas teórico, mas prospectivo que consiga avaliar as causas, consequências, desafios e soluções.

O fenômeno do trabalho por plataformas digitais, comumente conhecido como *uberização*, em referência a uma das primeiras empresas a trabalhar com esse modelo de negócios, “trata-se de uma forma de trabalho intermediada por um algoritmo, no qual um usuário, previamente cadastrado, solicita um serviço por meio de um aplicativo, pedido que é encaminhado a um prestador de serviços, também já cadastrado”²³.

Aplicativos que controlam serviços por algoritmos tentam mascarar a sua relação com a força de trabalho responsável pelo sucesso do negócio. O mito de liberdade, autogestão de tempo e material e empreendedorismo atrai muitos proletários. No entanto, a realidade está longe de um sonho de prosperidade:

22 INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in transforming the world of work. Geneva, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm>. Acesso em 14 out. 2021.

23 COUTINHO, Rianne Liberal. Melhor do que nada? Como o Discurso da Crise Fortalece a Precarização do Trabalho Uberizado. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 223-239, jul./dez. 2020. Disponível em <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista/revista-102/@@cached-display-file/pdf_version_file/revista-102.pdf?m=2021_11_29_16_36_16>. Acesso em 30 nov. 2021. P. 224.

A saber, os trabalhadores não negociam o preço de seu trabalho pois recebem seus rendimentos de acordo com tarifas determinadas pela plataforma; também não têm acesso às regras para distribuição das demandas entre os trabalhadores, nem como são feitas as médias de suas avaliações. Além disso, os trabalhadores podem ser desligados do aplicativo a qualquer momento sem que seja necessária nenhuma justificativa ou explicação por parte da plataforma, trazendo a possibilidade real de que de um dia para o outro o trabalhador perca sua fonte de renda. Outro ponto está no impedimento de negociação sobre o trabalho e da falta de transparência sobre as regras que determinam a distribuição da demanda, há o repasse de todos os custos operacionais do trabalho para trabalhadores, o que diminui ainda mais o valor total do serviço prestado.²⁴

Raianne Liberal Coutinho complementa dizendo que:

Os trabalhadores cadastrados nesses aplicativos estão submetidos a longas e exaustivas jornadas de trabalho, recebendo valores abaixo do mínimo legal pelo seu labor. Apesar do discurso de flexibilidade, as plataformas digitais submetem os trabalhadores à subordinação algorítmica, utilizando técnicas de gamificação, controle por precificação e sistema de avaliações do serviço pelos clientes. A despeito dessa forma de comando e supervisão dos trabalhadores, as plataformas digitais afirmam que não haveria relação de emprego, de modo que elas lucram em cima da sua irresponsabilidade social.²⁵

Em não havendo vínculo de emprego, de que se trata essa relação? Doutrina e jurisprudência ainda não chegaram a um consenso.

- 24 UCHÔA-DE-OLIVEIRA, Flávia Manuella. Saúde do Trabalhador e o Aprofundamento da Uberização do Trabalho em Tempos de Pandemia. Dossiê COVID-19 e Saúde do Trabalhador. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, n. 45, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/CpWfR8RYCdd9skYTLxJjd5p/?lang=pt>>. Acesso em 18 out. 2021.
- 25 COUTINHO, Raianne Liberal. Melhor do que nada? Como o Discurso da Crise Fortalece a Precarização do Trabalho Uberizado. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 223-239, jul./dez. 2020. Disponível em <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista/revista-102/@@cached-display-file/pdf_version_file/revista-102.pdf?m=2021_11_29_16_36_16>. Acesso em 30 nov. 2021. P. 235.

Há uma imprecisão jurídica, característica de uma zona cinzenta. Nesse sentido, a definição dos direitos sociais é turva, não há uma categoria juridicamente definida, o que impossibilita a criação de sindicatos, enfraquecendo sobremaneira a posição dos trabalhadores enquanto pertencentes de uma sociedade.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT –, agência das Nações Unidas, tem a convicção de que a justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente²⁶ e formalizou, em 1999, o conceito de trabalho decente como o “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”²⁷.

O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT:

1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade;
3. a ampliação da proteção social;
4. e o fortalecimento do diálogo social.²⁸

Dentro dos objetivos estratégicos da OIT há a contemplação do respeito à liberdade sindical. As associações sindicais, se bem geridas e pautadas por interesses genuínos da pauta, exsurgem como atores poten-

26 OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Disponível em <https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em 7 set. 2021.

27 OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. O que é Trabalho Decente. Disponível em <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>>. Acesso em 31 jul. 2021.

28 OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. O que é Trabalho Decente. Disponível em <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>>. Acesso em 31 jul. 2021.

tes e indispensáveis para a consciência dos trabalhadores e empregadores. No entanto, não é possível perder a perspectiva de que as organizações trabalhistas possuem extensão limitada globalmente e escancaram “as diferenciações e fraturas que cruzam o mundo não homogêneo do trabalho organizado e não organizado”²⁹.

Com base na definição do organismo internacional responsável pelo estudo e pela orientação em questões trabalhistas, é possível inferir que o trabalho em plataformas digitais está fora do que se pretende com a articulação para um trabalho decente. Não é possível falar em liberdade sindical, porque não há categoria definida, pelo menos ainda, para tanto. Por conseguinte, se não há proteção social para os trabalhadores na zona cinzenta, porque não há adequação a paradigmas jurídicos, como falar em ampliação?

De acordo com o relatório de 2021 da OIT a respeito do papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho, apenas 20% (vinte por cento) das pessoas que têm o trabalho *online web-based*, 18% (dezoito por cento) dos que trabalham com Taxi e 17% (dezessete por cento) do que trabalham com delivery têm proteção social, assim considerada a com acesso a pensões. São números extremamente baixos para a evolução histórica do Estado que encontra patamares de Estado Social de Direitos³⁰.

Outro dado alarmante é o de que a média de trabalho semanal nos aplicativos relacionados a motoristas gira em torno de sessenta e cinco³¹. Partindo desse pressuposto e trazendo para a realidade brasileira, as horas trabalhadas extrapolam em vinte e uma horas o estipulado pela Constituição da República, em seu artigo 7º, inciso XIII. Os trabalhado-

29 BARCA, Stefania. *The labor(s) of degrowth*. Capitalism, nature, socialismo. V. 30, n. 2, 2017.

30 INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in transforming the world of work*. Geneva, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm>. Acesso em 14 out. 2021. P. 134.

31 INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in transforming the world of work*. Geneva, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm>. Acesso em 14 out. 2021. P. 134.

res, ludibriados pela ideia de autogestão e liberdade em uma plataforma que controla a satisfação dos clientes, a quantidade de vezes que o trabalhador cancela ou não aceita um serviço, o valor a ser redistribuído como remuneração, não têm acréscimo de horas extras, não têm descanso de qualidade, quiçá descanso semanal remunerado.

O trabalhador que buscou em aplicativos sua fonte de renda, seja principal ou complementar, encontra-se em um limbo, com resíduos de normas jurídicas a espera ou em vias de constituição ou em um processo permanente de uma regulação híbrida de interesses contraditórios que afetam as relações de trabalho³². É um espaço abandonado pelo poder público. Nesse contexto, é como se o Estado reafirmasse a existência da zona cinzenta.

Os avanços até hoje contemplados representam um agir tímido e lento e as questões sociais clamam por atenção e reformas efervescentes, capazes de transformar em decente o trabalho na economia sob demanda.

4. CONCLUSÃO

O presente trabalho não tem a pretensão de esgotar o tema. No entanto, se propõe a levantar debates que possam transformar a análise de possíveis consequências decorrentes do período pandêmico a fim de que providências possam ser tomadas para que a proteção social seja fortalecida.

Na medida em que ainda se faz necessário (re) afirmar e buscar o básico, a dignidade dos trabalhadores infelizmente não está sedimentada. A zona cinzenta trabalhista no Brasil existe e teve como amplificador a quarta revolução industrial, marcada pelo desenvolvimento de tecnologias não acompanhadas pelo mundo jurídico.

A pandemia do novo coronavírus se traduz em uma crise sanitária global sem precedentes e com interfaces em outras áreas, como política, economia e social. Não é possível avaliar determinado setor iso-

32 TRABALHISMO – aula 12: Christian Azais (Conservatoire National des Arts et Métiers, CNAM). [S. l.: s. n.], 2021. 1 vídeo (85 min). Publicado pelo canal Fórum de Ciência e Cultura da UFRJ. Disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=4qDKqLfIdc8>>. Acesso em: 22 nov. 2021.

ladamente sem uma interpretação conforme. É, inclusive nesse contexto que o presente artigo se desenvolve. A análise social do mundo do trabalho impactado pela pandemia e pela quarta revolução industrial que fortaleceram uma zona cinzenta não pode deixar de examinar questões econômicas e de saúde.

A zona cinzenta trabalhista teve um aumento significativo com a pandemia do covid-19, principalmente com a migração de trabalhadores desempregados ou que precisaram complementar a renda a partir do momento em que enxergaram oportunidade nos aplicativos de transporte ou delivery. A situação é tão alarmante que foi objeto de estudo pela Organização Internacional do Trabalho, trazendo dados que demonstram exatamente a falta de proteção social imputada, característica marcante de uma zona cinzenta.

Os trabalhadores que encontram refúgio nos aplicativos diante dos desafios impostos pela pandemia, por não terem enquadramento específico na legislação brasileira, nem por força de interpretação dos tribunais, ficam à margem de direitos garantistas, de proteção social.

A ilusão da liberdade é quebrada em face do controle do empregado pelas plataformas digitais ao estipular o preço do serviço, acompanhar a satisfação dos consumidores em face dos trabalhadores e determinar penalidades ou prêmios, contar a quantidade de corridas canceladas ou recusadas pelo motorista e expulsá-lo ou demiti-lo, a depender da interpretação, do aplicativo.

Por sua vez, a renda extra que “pinga” a cada serviço prestado é diluída com o aumento estratosférico do preço do combustível e o desgaste e as manutenções do veículo. Para compensar as deduções, os trabalhadores se veem obrigados a trabalharem mais horas e, com isso, a sua autogestão e qualidade de vida restam prejudicadas. Descansos semanais são sacrificados, momentos com a família são adiados, dentre outros.

A pandemia do covid-19 apenas acelerou um processo que já estava escalando com os novos modelos de mercado e as novas tecnologias. A velocidade com que as mudanças foram sendo implementadas na sociedade foi inversamente proporcional ao preparo do Estado Brasileiro.

Na tentativa de minimizar os problemas e achatar a zona cinzenta trabalhista inflada pela pandemia, a problematização deve estar vinculada a todos os responsáveis por fazer cumprir os direitos individuais, coletivos e sociais, inclusive pela capacidade de influenciar na reorganização do mercado de trabalho: Estado, empresas, universidades e sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Patrícia; CASTRO, José Manuela; JORDÃO, Filomena. *Sempre trabalhador, dificilmente empregado: o “inemprego” como uma dimensão laboral emergente*. Trabalho & Educação, Belo Horizonte, v. 23, n. 3, p. 31-53, set-dez, 2014.

AZAÏS, Christian. *Sécurité de la profession, insécurité des professionnels: la zone grise de l'emploi chez les pilotes d'hélicoptère au Brésil*. In Ch. Azaïs, Carleial M. da F., Gediel, J.A.P. (dir.), Normes d'emploi et zone grise: quid Du travail aujourd'hui?, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang, à paraître, 2017.

BARCA, Stefania. *The labor(s) of degrowth*. Capitalism, nature, socialismo. V. 30, n. 2, 2017.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. O Direito do Trabalho e as Plataformas Eletrônicas. In: MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti (coord.). Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária. São Paulo: LTr, 2017.

CORELLI, Rodrigo de L.; CORELLI, Bianca N. B. *Além da Uber: uma comparação com o mercado de trabalho dos advogados*. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, v. 1, n. 1, p. 128-150, 2018.

COUTINHO, Raianne Liberal. *Melhor do que nada? Como o Discurso da Crise Fortalece a Precarização do Trabalho Uberizado*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 223-239, jul./dez. 2020. Disponível em <https://portal.trt3.jus.br/escola/institucional/revista/revista-102/@@cached-display-file/pdf_version_file/revista-102.pdf?m=2021_11_29_16_36_16>. Acesso em 30 nov. 2021.

EUROPEAN COMMISSION. *Report of the High-level Expert Group on The Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets*. European Union: European Commission, 2019. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/final-report-high-level-expert-group-impact-digital-transformation-eu-labour-markets>>. Acesso em 16 mai. 2019.

FIDALGO, Fernando Selmar; MACHADO, Lucília Regina de Souza. UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. *Dicionário de Educação Profissional*. Belo Horizonte: UFMG/FaE/Nete, 2000.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *World Employment and Social Outlook: The Role of Digital Labour Platforms in transforming the world of work*. Geneva, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm>. Acesso em 14 out. 2021.

KESSELMAN, Donna; AZAÏS, Christian. *Les zones gris d'emploi: vers un nouveau concept dans la comparaison internationale du travail? L'exemple des Etats-Unis et de la France*. Disponível em <<http://metices.ulb.ac.be/IMG/pdf/KESSELMAN-AZAIS.pdf>>. Acesso em 31 jul. 2019.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. O que é Trabalho Decente. Disponível em <<https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>>. Acesso em 31 jul. 2021.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Disponível em <https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em 7 set. 2021.

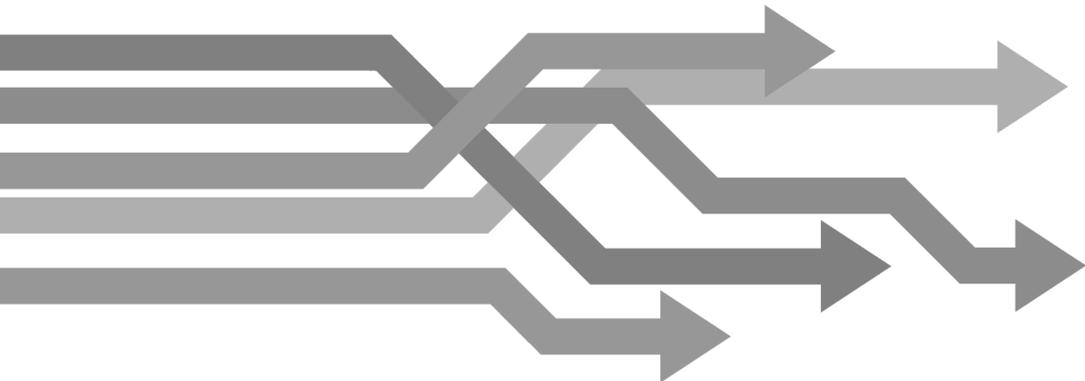
SCHOLZ, Trebor. *Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa*. Tradução e comentários de Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016.

SCHWAB, Klaus. *Aplicando a quarta revolução industrial*. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo. Edipro. 2019.

SOUZA, Diego. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. Trabalho, Educação e Saúde, v. 19, 2021, e00311143. DOI: 10.1590/1981-7746-sol00311.

TRABLHISMO – aula 12: Christian Azais (Conservatoire National des Arts et Métiers, CNAM). [S. l.: s. n.], 2021. 1 vídeo (85 min). Publicado pelo canal Fórum de Ciência e Cultura da UFRJ. Disponível em: < <https://www.youtube.com/watch?v=4qDKqLfIdc8>>. Acesso em: 22 nov. 2021.

UCHÔA-DE-OLIVEIRA, Flávia Manuella. *Saúde do Trabalhador e o Aprofundamento da Uberização do Trabalho em Tempos de Pandemia*. Dossiê COVID-19 e Saúde do Trabalhador. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, n. 45, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/CpWfR8RYCdd9skYTLxJjd5p/?lang=pt>>. Acesso em 18 out. 2021.



A (DES)PROTEÇÃO PREVIDENCIÁRIA NO FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS

Rodrigo Bilieri de Almeida¹

1. INTRODUÇÃO

Muitos estudos têm demonstrado uma mudança paradigmática na configuração do mundo do trabalho e das relações nele inseridas, na contemporaneidade. Trata-se da superação dos modelos econômicos produtivos do Taylorismo e do Fordismo, centrado no mercado de bens e produtos, para um modelo de Toyotismo que tem por substancial o mercado de serviços.

Nessa virada sistêmica, cresceu a informalidade entre os trabalhadores, cada vez menos “empregados” na acepção legal. Surgiram vários fenômenos para fraudar o reconhecimento do vínculo empregatício nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), apesar das relações

1 Advogado e pesquisador. Mestrando em Direito do Trabalho e Crítica pela UFMG. Pós-Graduando em Direito Previdenciário. Pós-Graduando em Direito e Processo do Trabalho. Pós-Graduando em Advocacia Cível pela ESA/OAB. Graduado em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande. Graduação-Sanduiche na Universidade de Coimbra.

laborais embutidas nestes fenômenos manterem essencial e materialmente os mesmos requisitos caracterizadores do emprego dispostos no art. 3º do referido diploma legal (BRASIL, 1943), quer sejam: pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação.

Estes fenômenos contemporâneos de trabalhos informais têm gerado uma grande precariedade na vida dos trabalhadores, conforme os aportes teóricos que serão melhor abordados em sequência. Muitos estudos têm se debruçado sobre a desproteção do trabalhador no meio ambiente do trabalho, uma vez que o obreiro, sem a égide da CLT, não tem acesso garantido a uma qualidade de vida, a condições de trabalho dignas, à saúde e à segurança do trabalho e a uma remuneração justa, entre outros, sem depender da “benevolência” do empregador.

Contudo, poucos ou nenhum trabalho acadêmico tem enfrentado os efeitos e reflexos jurídicos e sociais das novas tipologias de trabalho informal na seara previdenciária.

Nesse sentido, este estudo tem por objeto de estudo um fenômeno em especial, que configura o Direito do Trabalho contemporâneo: a pejetização. O objetivo do presente trabalho é identificar e explicitar as consequências da desproteção do trabalho promovida pela pejetização no Direito Previdenciário. Problematiza-se uma desproteção previdenciária no fenômeno da pejetização.

Para tanto, em um primeiro momento, apresentar-se-ão os fenômenos acima elencados, na sua definição, características e críticas apresentadas pelas referências consultadas.

Após, em uma segunda oportunidade, apresentar-se-ão os dispositivos legais da Previdência Social no Brasil, que ditam as regras para a cobertura previdenciária no Regime Geral do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

A partir da exposição, discute-se se os trabalhadores sob os novos fenômenos de relações de trabalho conseguem acessar a cobertura previdenciária, considerando o tratamento jurídico de cada regime de contratação e os requisitos legais para a qualidade de segurado, concessão de benefícios e a contagem de tempo de contribuição.

A pesquisa se desenvolve com natureza básica, abordagem qualitativa e característica exploratória (quanto a objetivos). O procedimento de pesquisa é bibliográfico e documental (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, pp. 31-7). O método de pesquisa é hipotético-dedutivo.

Quanto aos aportes teóricos, será realizado um levantamento da literatura científica de Sociologia do Trabalho e da doutrina jurídica sobre Direito do Trabalho, com enfoque nos fenômenos do trabalho já indicados. Também serão pesquisados livros e artigos acadêmicos sobre o Direito Previdenciário.

Além da bibliografia, serão consultados documentos legais, tais quais a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei nº 8.212/1991, a Lei nº 8.213/1991, a Instrução Normativa INSS nº 77/2015 e o Decreto nº 3.048/1999. Também serão pesquisados documentos jurídicos, como decisões judiciais e notas técnicas.

2. O FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS

A *pejotização* constitui uma prática ilícita de contratação trabalhista, em que o empregador, quem decide o regime de trabalho, determina ao empregado pessoa física que se constitua como pessoa jurídica (PJ) para prestar serviços. Nessa modalidade, o empregador e o empregado celebram um contrato cível, afastando a aplicação da legislação trabalhista, porém tal prática configura uma fraude, pois na relação laboral estão presentes todos os requisitos da relação empregatícia.

Segundo Porto e Vieira (2018, p. 53-54), a pejotização é a “contratação de trabalhador subordinado como sócio ou titular de pessoa jurídica, visando a mascarar vínculo empregatício por meio da formalização contratual autônoma, em fraude à relação de emprego”.

Para Santos (2009, p. 98).

Por meio do processo de pejotização, o empregador exige que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica (empresa individual)

para a sua admissão ou permanência no emprego, formalizando-se um contrato de natureza comercial ou civil, com a consequente emissão de notas fiscais pelo trabalhador, não obstante a prestação de serviços revelar-se como típica relação empregatícia.

Para Costa e Ternus (2012, p. 202), a fraude na pejetização ocorre no momento que as empresas contratadas para o serviço (as “PJs”), muitas vezes, são criações de funcionários da própria empresa tomadora ou mesmo, candidatos a prestação de serviço em vaga de trabalho oneroso, habitual, subordinado e pessoal (emprego). Na contratação vinculada à criação de uma pessoa jurídica, o empregado se tornar um prestador, inibindo a constituição de uma relação de trabalho devidamente formalizada.

Consoante Luz (2018, p. 50), “a pejetização ocorrerá sempre que uma pessoa natural contrair personalidade jurídica com o intuito de disponibilizar sua mão-de-obra a outrem através de um contrato cível ou comercial, visando encobrir uma relação de emprego”.

Segundo o mesmo autor (LUZ, 2018, p. 52), existem duas formas de pejetização: empregatícia e societária. Em ambos os casos, trata-se de uma prática fraudulenta para afastar encargos trabalhistas, dentro de uma relação de trabalho efetivamente de vínculo de emprego. No tipo empregatício (mais comum), “o empregador impõe ao trabalhador a constituição de empresa individual (pessoa jurídica) e, a partir disso, ao invés de formalizar com este um contrato de emprego, formaliza um contrato cível ou comercial”. Na modalidade societária, a pejetização se contextualiza no exercício da advocacia, quando um advogado é chamado para compor a estrutura de um escritório formalmente como associado, mas sendo de fato um empregado, com controle de jornada e subordinação (sem a liberdade técnica que o exercício da profissão exige).

A denominada pejetização empregatícia é uma prática que se aproveita de uma “brecha legal” ou interpretação tortuosa do artigo 129 da lei nº 11.196/2005 (COSTA; TERNUS, 2012, p. 202).

Consoante o aludido preceptivo legal:

Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil (BRASIL, 2005).

Já a pejetização societária, de acordo com Luz (2018, p. 55), explora o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (Lei nº 8.906/94) e seu Regulamento Geral, cujo artigo 39, *caput*, permite a advogados se associarem a sociedades de advogados sem vínculo de emprego (BRASIL, 1994). Nesse sentido, também o art. 5º do Provimento do Conselho Federal da OAB de nº. 169/2015, que prescreve que a contratação do advogado será cível (contrato de associação), sem vínculo empregatício (BRASIL, 2015).

Importante mencionar que o regime de contratação como associado, regulado pela OAB, não coaduna com a prática fraudulenta da pejetização, pois se as normas jurídicas *supra* mencionadas fossem seguidas a risca, não se estaria verdadeiramente tratando de uma relação de emprego. O regime de associado da OAB é claro quanto à preservação da autonomia profissional e ausência de subordinação ou controle de jornada do trabalhador.

A pejetização societária é um desvirtuamento da ideia original da associação, para contratar ilicitamente empregados sem conceder-lhes os direitos trabalhistas.

Nesse sentido, a negação dos direitos trabalhistas previstos na CLT é total. Por não serem contratados diretamente, os trabalhadores pejetizados não podem responsabilizar ou exigir do empregador “despesas decorrentes da relação de trabalho como férias, décimo terceiro salário, entre outras contribuições” e não tem a garantia da limitação da jornada, do pagamento de contribuições previdenciárias, do descanso semanal remunerado, do aviso prévio e da proteção da maternidade (COSTA; TERNUS, 2012, p. 202 e 205). Esses trabalhadores também não estão

protegidos pelas normas de segurança e medicina do trabalho. Eles não têm a garantia do salário mínimo e do FGTS, tampouco podem gozar das garantias contra dispensas imotivadas (LUZ, 2018, p. 55).

Para Pereira (2013, p. 2165), o fenômeno da pejetização gera a flexibilização dos direitos, aumento nas horas trabalhadas (visto que não há controle de jornada) e, principalmente, uma ofensa aos direitos trabalhistas e à dignidade do empregado.

Os direitos acima referidos são apenas exemplos das conquistas sociais que os trabalhadores perdem no contexto da pejetização. Na verdade, o afastamento do vínculo de emprego faz rechaçar todos os direitos fundamentais trabalhistas previstos no art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988), podendo-se incluir no rol já descrito: o seguro-desemprego, o piso salarial da categoria, o adicional noturno, o adicional de horas extras, os adicionais de insalubridade, penosidade e periculosidade e a licença-paternidade.

De mesma forma, o obreiro não tem assegurados o intervalo intrajornada do art. 71 da CLT e o intervalo interjornada do art. 382 da CLT (BRASIL, 1943).

Como se observa, essa estratégia processual, se assim pode ser chamada, causa a negação absoluta do acesso aos direitos laborais ao trabalhador. Todavia, de acordo com Filho (2019, p. 17), a pejetização não é uma mera violação trabalhista, pois afronta, além da legislação laboral, as normas tributárias e previdenciárias nacionais.

Ao encontro, Alvarenga (2013, p. 71) identifica na pejetização uma prática empresarial com a finalidade de “descaracterizar a relação de emprego para eximir-se das obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias”.

Nesse cenário, cabe melhor explicar as violações de obrigações previdenciárias geradas pela pejetização e os reflexos delas na (des)proteção do trabalhador na seara previdenciária.

3. A LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA BRASILEIRA E SUAS (IM)POSSIBILIDADES DE COBERTURA DIANTE DA PEJOTIZAÇÃO

3.1. O problema da categoria de contribuinte

O primeiro problema da cobertura previdenciária do trabalhador de pejotização é o seu enquadramento dentro das categorias de segurados obrigatórios.

Nos termos do art. 12, V, alíneas “f”, “g”, e “h” da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991a), o trabalhador pejotizado acaba sendo classificado pela Seguridade Social não como empregado, mas como “contribuinte individual”.

Isto, porque, uma vez que, constituída a personalidade jurídica, o obreiro é titular ou sócio cotista de firma individual urbana ou rural, recebendo remuneração decorrente de seu trabalho em empresa urbana ou rural, como prestador de serviço de natureza urbana ou rural, sem relação de emprego, por conta própria.

Essa alteração de categoria previdenciária do trabalhador pejotizado é a principal causa da precarização de sua proteção previdenciária.

No caso do empregado (trabalhador com vínculo reconhecido pelo patrão), a responsabilidade pelo recolhimento das contribuições previdenciárias mensais é do empregador, nos moldes do art. 30, I, “a” da Lei nº 8.212/1991 (BRASIL, 1991a). O ônus patronal do recolhimento assegura ao empregado sua cobertura previdenciária, pois se a obrigação fosse do próprio trabalhador hipossuficiente, suas possibilidades socioeconômicas de recolhimento poderiam não se dar em todos os meses.

Outrossim, uma vez o recolhimento sendo de obrigação da empresa, é dispensável que tenha havido efetivamente os depósitos previdenciários para que o respectivo período de serviço seja contabilizado pela Previdência Social no cômputo do tempo de contribuição, para fins de concessão de benefícios programados, pois o segurado não pode ser prejudicado pelo inadimplemento que não deu causa.

Nesse sentido, mesmo sem contribuições para um determinado vínculo de emprego, porque o patrão se furtou de realizar os recolhimentos ilicitamente, ainda assim o empregado poderá utilizar o período de trabalho deste vínculo para contagem do seu tempo de contribuição, caso pretenda, por exemplo, uma aposentadoria por tempo de contribuição.

No caso do trabalhador pejetizado, que é contribuinte individual, sua situação é completamente diferente. Com fulcro no art. 30, II da Lei nº 8.212/1991 (BRASIL, 1991a), o próprio contribuinte individual que é responsável pela sua contribuição previdenciária.

Considerando que o obreiro no regime de pejetização não tem sequer a garantia de um salário-mínimo, que lhe permita capitalizar “suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social”, consoante o art. 7º, IV da CRFB/88 (BRASIL, 1988), não terá poder aquisitivo suficiente para todas estas necessidades que compõem seu mínimo existencial, incluindo a cobertura previdenciária.

É evidente que um trabalhador precarizado, sem receber o mínimo e sem receber uma remuneração ou indenização justas pelas condições exaustivas ou precárias de trabalho (os famosos adicionais), irá se preocupar com as necessidades mais vitais (p. ex. seus custos de moradia, alimentação e saúde), deixando de lado a previdência social.

Logo, a partir desta primeira questão (a reclassificação do obreiro como contribuinte individual), já se observa a precarização da proteção previdenciária do trabalhador pejetizado.

3.2. O problema financeiro da contribuição

Outro aspecto a se enfrentar é o encargo financeiro da contribuição, uma vez que esta agora cabe ao próprio trabalhador, na pejetização.

Na forma do art. 28, § 3º da Lei nº 8.212/1991 (BRASIL, 1991a), somente é possível contabilizar uma contribuição se o recolhimento teve

ao menos, por valor monetário, o salário mínimo de sua época, na sua razão mensal, diária ou horária.

O art. 195, §14º da CRFB/88 (BRASIL, 1988) não deixa pairar dúvidas:

Art. 195 (...)

§ 14. O segurado somente terá reconhecida como tempo de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social a competência cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal exigida para sua categoria, assegurado o agrupamento de contribuições.

Uma contribuição previdenciária que se dê considerando o salário-de-contribuição em valor abaixo do salário-mínimo não surtirá efeitos jurídicos e legais previdenciários. Ou seja, o trabalhador não poderá usar esta contribuição para acesso a benefícios e não terá cobertura pela Previdência Social enquanto não fizer uma contribuição tendo por base de cálculo valor igual ou superior ao salário-mínimo, pois o trabalhador passa a ser segurado após a primeira contribuição.

É o que prescreve o art. 3º da Instrução Normativa INSS Nº 77 de 21/01/2015 (BRASIL, 2015):

Art. 3º Filiação é o vínculo que se estabelece entre pessoas que contribuem para a Previdência Social e esta, do qual decorrem direitos e obrigações.

§ 1º A filiação à Previdência Social decorre automaticamente do exercício de atividade remunerada para os segurados obrigatórios e da inscrição formalizada com o pagamento da primeira contribuição sem atraso para o segurado facultativo.

§ 2º Filiado é aquele que se relaciona com a Previdência Social na qualidade de segurado obrigatório ou facultativo, mediante contribuição.

§ 3º O segurado que exercer mais de uma atividade remunerada é filiado obrigatório ao RGPS em relação a todas essas atividades.

Dessa forma, o trabalhador pejetizado, precarizado, que não recebe um salário-mínimo por mês, ficaria completamente alienígena de qualquer proteção previdenciária.

Em uma tentativa desesperada (e falha) de adequar a Previdência brasileira a esta questão, o art. 19-E, §1º do Decreto n.º 3.048, de 6 de maio de 1999 (BRASIL, 1999) estabeleceu a possibilidade de trabalhador reunir contribuições inferiores ao salário-mínimo em uma única contribuição, até atingirem o valor necessário; ou complementarem o valor faltante de uma contribuição, mesmo que extemporaneamente; ou migrarem o excedente de uma contribuição superior ao salário-mínimo para outra, inferior.

Tal previsão legislativa nada mais é do que uma confissão desvelada do Poder Público da precarização social (trabalhista-previdenciária) do trabalhador no atual panorama do Direito do Trabalho.

O dispositivo supramencionado demonstra que o Estado está ciente de que o trabalhador não consegue sequer estar coberto pela Previdência, pois não tem condições nem de adimplir as contribuições no seu valor mínimo. A resposta, contudo, não foi a retomada do arcabouço jurídico de proteção social.

Além disso, a resposta é falha, pois o trabalhador precarizado que não contribui sobre o salário-mínimo dificilmente conseguirá complementar a contribuição que, desde a origem, foi inferior ao limite mínimo monetário. Ainda, mesmo agrupando as contribuições, a precariedade de tal condição do trabalhador mesmo assim o deixa distante de alcançar os requisitos legais necessários para a concessão dos benefícios previdenciários – tópico que será abordado a seguir.

3.3. O problema do preenchimento dos requisitos dos benefícios previdenciários

O primeiro ponto de atenção no preenchimento dos critérios legais para recebimento de benefícios previdenciários é a carência.

A maioria dos benefícios programados exige um período de carência, que, na acepção legal do art. 24 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991b), “é o número mínimo de contribuições mensais

indispensáveis para que o beneficiário faça jus ao benefício, consideradas a partir do transcurso do primeiro dia dos meses de suas competências”.

O número de contribuições (ou seja, a duração do período de carência) varia conforme cada benefício e estão previstos no art. 25 do mesmo diploma legal (BRASIL, 1991b).

Exemplificativamente, para recebimento de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez não decorrentes de acidente de trabalho, o trabalhador precisa ter ao menos 12 (doze) contribuições mensais anteriores ao evento incapacitante, sem perder a qualidade de segurado (isto é, sem interromper a continuidade de contribuições, ressalvadas as hipóteses de manutenção e prorrogação da qualidade de segurado, chamadas de período de graça).

No caso de aposentadorias, a carência exigida é de 180 (cento e oitenta) contribuições.

Nessa senda, mesmo com o agrupamento das contribuições, o trabalhador pejetizado dificilmente conseguirá alcançar as 12 (doze) contribuições necessárias para poder ficar afastado do trabalho, por motivo de doença incapacitante, sem prejuízo de seu sustento. Pelo menos, se considerado apenas o vínculo pejetizado.

Muito menos, este trabalhador precário conseguirá atingir as 180 (cento e oitenta) contribuições para se aposentar. Ou, conseguindo, levará mais tempo reunir as contribuições, o que já configura um *déficit* de proteção social grave na previdência, no contexto do contrato de trabalho pejetizado.

3.4. O problema do valor dos benefícios

Dentre as diferentes relações de trabalho que podem ser constituídas no mundo laboral, haverá trabalhadores pejetizados que, apesar de ter seus direitos trabalhistas tolhidos, receberão uma remuneração da empresa acima de um salário-mínimo.

Estes trabalhadores poderão contribuir para a previdência social sem necessidade de agrupamentos, fazendo os próprios recolhimentos

mês a mês, mesmo que isto comprometa seu poder aquisitivo, diante do repasse do encargo financeiro do empregador ao empregado.

Tais obreiros conseguirão, eventualmente, atingir os requisitos para os benefícios previdenciários.

Todavia, tal fato não significa que os trabalhadores pejetizados que conseguirem tal façanha não deixarão de estar precarizados e de terem em alguma medida, sofrido uma desproteção (ou precarização de proteção) previdenciária, pois a pejetização também lhe causa consequências negativas na sua cobertura previdenciária.

Isto, porque tal empregado estará sujeito a um regime de trabalho onde poderá trabalhar no período da noite sem receber adicional noturno; fazer horas extras sem receber por elas como normais ou com adicional; trabalhar exposto a agente perigoso, penoso ou insalubre sem auferir o respectivo adicional; sem aviso prévio; entre outras verbas trabalhistas.

Nos termos do art. 28, I da Lei nº 8.212/1991 (BRASIL, 1991a), todas estas verbas integram o salário de contribuição do segurado:

Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:

I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa;

Assim, o trabalhador pejetizado, ao deixar de receber a remuneração de seus diversos direitos trabalhistas, deixa de ter estes valores integrados na sua vida previdenciária.

Isto repercutirá diretamente no valor dos benefícios previdenciários que o trabalhador pejetizado conseguir acessar, porque os valores dos benefícios (ou salários-de-benefício) da previdência são calculados a

partir de uma média aritmética dos salários-de-contribuição que o segurado verteu ao longo de seu período contributivo para o INSS.

Não é outra a previsão do art. 3º, parágrafo único, alínea “c” da Lei nº 8.212/1991 (BRASIL, 1991a):

Art. 3º (...)

Parágrafo único. A organização da Previdência Social obedecerá aos seguintes princípios e diretrizes:

(...)

c) cálculo dos benefícios considerando-se os salários-de-contribuição, corrigidos monetariamente;

Nesse sentido, o art. 29 da Lei nº 8.213/1991 (BRASIL, 1991b):

Art. 29. O salário-de-benefício consiste:

I - para os benefícios de que tratam as alíneas b e c do inciso I do art. 18, na média aritmética simples dos maiores salários-de-contribuição correspondentes a oitenta por cento de todo o período contributivo, multiplicada pelo fator previdenciário;

II - para os benefícios de que tratam as alíneas a, d, e e h do inciso I do art. 18, na média aritmética simples dos maiores salários-de-contribuição correspondentes a oitenta por cento de todo o período contributivo.

Dessa forma, o trabalhador pejetizado, mesmo que consiga ter cobertura previdenciária, apenas consegue obtê-la de maneira precária à condição que deveria acessar, se fosse reconhecido como empregado, em todos seus direitos trabalhistas.

4. CONCLUSÃO

Logo, conclui-se que a pejetização é um fenômeno atual das relações de trabalho e se configura como uma estratégia empresarial ilícita e fraudulenta para reduzir encargos trabalhistas, tributários e previden-

ciários ao empregador, ao passo que inviabiliza ao empregado o acesso a direitos trabalhistas e previdenciários.

Apesar de existir o trabalhador pejetizado que é prestador de serviço (porque não exerce a atividade com habitualidade e subordinação), a prática da pejetização tem se generalizado e atingido o empregado nas suas mais diversos tipos de labor (intelectual, manual ou artístico).

A negativa é absoluta aos direitos trabalhistas dispostos na Constituição Federal como direitos fundamentais do trabalho, ou na Consolidação das Leis do Trabalho, como os direitos a férias, décimo terceiro salário, limites das jornadas diária e semanal, descanso semanal remunerado, aviso prévio, licença-maternidade, normas de segurança e medicina do trabalho, garantia do salário mínimo, FGTS, estabilidade provisórias, o seguro-desemprego, o piso salarial da categoria, o adicional noturno, o adicional de horas extras, os adicionais de insalubridade, penosidade e periculosidade, a licença-paternidade, o intervalo intrajornada e o intervalo interjornada.

A não concessão dos direitos trabalhistas ao obreiro pejetizado reflete nos seus direitos previdenciários em vários problemas, dos quais se destacam a sua reclassificação na categoria de contribuinte individual; o encargo financeiro da contribuição necessariamente igual ou superior ao salário-mínimo vigente; a elevada dificuldade de preencher todos os requisitos dos benefícios previdenciários (mormente a carência e o tempo contributivo); e a redução substancial do valor dos benefícios que o trabalhador pejetizado pode conseguir, pela não integralização das verbas que receberia dos direitos trabalhistas frustrados.

O trabalhador do regime de pejetização fica responsável pelos próprios recolhimentos previdenciários e nisto atinge o primeiro obstáculo para sua cobertura previdenciária, porque sua situação precária não lhe legará condições ideais para o poder aquisitivo-financeiro de satisfazer tal encargo.

A segunda trincheira é o valor mínimo das contribuições, que precisam ser recolhidas tendo por parâmetro um salário mensal igual ou superior ao salário-mínimo, garantia que o pejetizado não tem.

A terceira barreira é o preenchimento dos critérios legais para concessão dos benefícios previdenciários, uma vez que os primeiros obstáculos dificultam a continuidade das contribuições válidas do segurado a longo prazo, tornando árduo o alcance dos períodos de carência e os tempos de contribuição que não foram pensados para o trabalhador informal.

Mesmo após ultrapassar com sucesso todas estas adversidades, o obreiro “PJ” não deixa de estar precarizado na sua situação previdenciária, pois os benefícios que por ventura conseguir acessar estarão deficitários do ponto de vista econômico, com relação aquilo que seria de direito do trabalhador, se este recebesse todas as suas verbas trabalhistas em um vínculo de emprego formal.

Tem-se por resultado que a Seguridade Social não acompanhou a mudança do mundo do trabalho contemporâneo, sobretudo no seu fenômeno da pejotização, estando apta a contemplar apenas (ou principalmente) o regime tradicional de contrato da CLT (mensalistas subordinados de 8h diárias e 44h semanais).

O trabalhador informal não tem apenas a precarização de sua relação de trabalho, ante a negativa de direitos trabalhistas, mas também a precarização de sua condição previdenciária.

Destaca-se que os direitos trabalhistas e a previdência social se complementam para criar uma rede protetiva ao trabalhador. Enquanto empregado e realizando o serviço efetivamente, o obreiro tem na legislação trabalhista o seu refúgio. Precisando se ausentar do trabalho por motivos de incapacidade temporária ou permanente, idade avançada, maternidade/paternidade, desemprego involuntário, reclusão ou morte, a previdência dará amparo a ele e/ou sua família. É esta a exegese do art. 201, I a V da CRFB/88 (BRASIL, 1988).

Nessa toada, recusar os direitos trabalhistas ao empregado tem impacto inevitável nos direitos previdenciários do mesmo, uma vez que as duas categoriais de direitos sociais estão intrinsecamente imbricadas.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A pejotização como fraude à legislação trabalhista. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, v. 25, n. 291, p. 71-74, set. 2013.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 14 jul. 2022.

BRASIL. Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Provimento N° 169/2015. Dispõe sobre as relações societárias entre sócios patrimoniais e de serviços, e o advogado associado previsto no art. 39 do Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil. *Diário Oficial da União*: seção I, Brasília, DF, n. 238, p. 148, 14 dez. 2015. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=14/12/2015&jornal=1&pagina=148&totalArquivos=152>. Acesso em 14 jul. 2022.

BRASIL. Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB. Dispõe sobre o Regulamento Geral previsto na Lei n° 8.906, de 04 de julho de 1994. *Diário de Justiça*: seção I, Brasília, DF, n. 216, p. 31210-31220, 16 nov. 1994. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=16/11/1994&jornal=4&pagina=98&totalArquivos=108>. Acesso em 14 jul. 2022.

BRASIL. *Decreto n° 3.048, de 6 de maio de 1999*. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF, Presidência da República, [1999]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em 14 jul. 2022.

BRASIL. *Decreto-lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 14 jul. 2022.

BRASIL. *Instrução Normativa INSS N° 77 de 21/01/2015*. Estabelece rotinas para agilizar e uniformizar o reconhecimento de direitos dos segurados e beneficiários da Previdência Social, com observância dos princípios estabelecidos no art. 37 da

Constituição Federal de 1988. Brasília, DF, Presidência do Instituto Nacional do Seguro Social, [2015]. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/32120879/do1-2015-01-22-instrucao-normativa-n-77-de-21-de-janeiro-de-2015-32120750. Acesso em 14 jul. 2022.

BRASIL. *Lei n.º 11.196, de 21 de novembro de 2005*. Brasília, DF, Presidência da República, [2005]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111196.htm. Acesso em 14 jul. 2022.

BRASIL. *Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF, Presidência da República, [1991a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htmhttp://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 14 jul. 2022.

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, Presidência da República, [1991b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htmhttp://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 14 jul. 2022.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. *Pejotização: Reforma trabalhista em pontos*. 2. ed. São Paulo: LTr. 2018.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (org.). *Métodos de pesquisa*. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil - UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica - Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

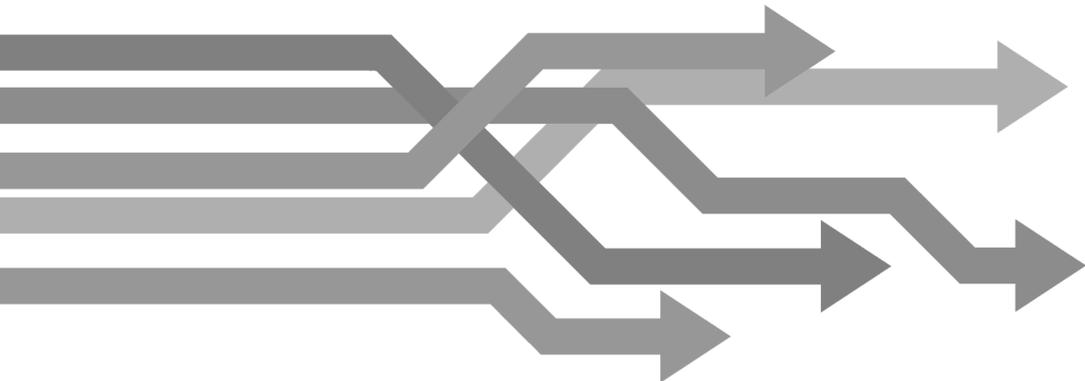
LUZ, Nicholas Moura da. *A pejotização como instrumento de precarização das relações de emprego*. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/27472/1/Nicholas%20Moura%20da%20Luz.pdf>. Acesso em 14 jul. 2022.

PEREIRA, Leone. *Pejotização: O trabalhador como pessoa jurídica*. São Paulo: Saraiva, 2013.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarês. A “pejotização” na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. *In: PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Jannotti da. Trabalho: diálogos e críticas: homenagem ao Prof. Dr. Márcio Túlio Viana.* São Paulo: LTr, 2018. p. 89-106.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência. *Revista do TRT da 2ª Região*, São Paulo, n. 3, p. 71-111, /2009.

TERNUS, Felipe; COSTA, Simone da. A pejotização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no direito do trabalho. *In: Simpósio Internacional de Direito: dimensões materiais e eficaciais dos direitos fundamentais*, III, 26 out. 2012, Chapecó. *Anais eletrônicos [...]*. Chapecó/SC: Ed. Unoesc, 2012. p. 193-216. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/simposiointernacionaldedireito/article/view/2285/1308>. Acesso em 14 jul. 2022.



POSFÁCIO

Este Livro, construído com a ajuda de muitas mãos, sob o olhar e a coordenação do Professor Antônio Álvares da Silva nasce na Faculdade de Direito da nossa, porque de todos nós, UFMG. Uma Universidade inclusiva que não deixa a desejar em nada perante as demais instituições, seja no Brasil ou no Mundo.

Eu já estudei na Faculdade de Direito de Coimbra em Portugal e também na UFMG e lhes posso garantir que a Faculdade de Direito da UFMG demonstra uma profusão de conhecimento e produção acadêmica em nível de excelência internacional. É um oásis do conhecimento no coração de Belo Horizonte e esta obra ali produzida e pensada é um coroamento do esforço dos alunos do Professor Antônio Álvares da Silva.

Esse Professor, que tive a honra de ser meu orientador no Doutorado, é um sujeito que se diz ateu, mas tem atitudes profundamente cristãs. Acolhe a todos e todas e estimula a busca pelo saber dos que lhe rodeiam. É de se notar que ele sempre esteve cercado de alunos, alguns fiéis escudeiros e prontos a assessorá-lo no que fosse necessário, valendo citar o Rômulo, a Daniela, a Isabela e o Renato, dentre outros tantos, nesses vários anos de labuta do agora Emérito Professor.

Esta obra promove uma arrojada análise do futuro do direito e do trabalho. A ciência do direito deve estar sempre em reconstrução, pois ela regula a sociedade e essa está em constante transformação, já o trabalho faz parte da construção do próprio ser humano enquanto cidadão neste mundo que tem se tornado cada vez mais cibernético, com cyberproletários

que são compelidos a aprender a laborar nos diversos ambientes informacionais. O cyberempregador tem se mostrado perspicaz na captura de cada vez mais trabalho e a própria subjetividade do trabalhador, que por vezes não se reconhece como empregado, mas um empreendedor digital.

No mundo virtual que se tornou o real, o trabalhador é chamado a estar de forma infodisponível ao labor, seja por mensagens de aplicativos ou por sistemas informacionais que viabilizam o trabalho e o controle dos empregados, para além das plataformas digitais da denominada economia colaborativa, que de colaborativa tem demonstrado muito pouco, que passaram a disponibilizar trabalho instantâneo, com baixa remuneração e sem compromisso social, especialmente no tocante a seguridade social e segurança do trabalho.

A tecnologia prometia menos trabalho, porém, na realidade, tem se mostrado como um excelente instrumento de apropriação de mais trabalho dos infoproletários. O ser humano terá que decidir se as ferramentas tecnológicas serão apropriadas para o bem da sociedade ou se serão um potente instrumento a autorizar a servidão digital, em que o cybertrabalhador não conhece limites de jornada e pode ser vítima da infoabusividade laboral, em um cyberbullying patronal que sem pudor na exigência de trabalho e controle dos empregados digitais por meio da geolocalização, bem como dos seus anseios, relacionamentos e de seu comportamento esboçados nos perfis em redes sociais.

É preciso que o direito se reinvente e se reconstrua para observar o novo mundo cibernético, regulando as modernas relações laborais com a mentalidade e percepção de que se trata de um novo tempo.

Todavia, não se pode perder a noção de que a tecnologia é um instrumento e sua apropriação deve ser sempre em prol do ser humano que vive e labora em sociedade. A dignidade da pessoa humana é uma garantia constitucional que vige e irradia sua força cogente também na seara cibernética. O mundo digital não está ao largo do Estado Democrático de Direito.

Os operadores do direito, advogados, ministério público e magistratura são chamados a se reinventarem e se atualizarem para trazer soluções paradigmáticas para as novas cyberrelações laborais que trans-

cedem o trabalho humano para o mundo digital, que tende a ser cada vez mais diverso, plural e desigual. O direito é e deve ser o limite.

A infoabusividade patronal não pode ser dogma absoluto do capitalismo digital que quer transformar a todos em cyberprecariado, sem compromisso com a responsabilidade social assegurada na Constituição Federal de 1988. As relações laborais digitais devem observar os valores fundamentais e o patamar civilizatório mínimo do direito do trabalho, esse direito que deve ser retemperado para a sociedade cibernética, sem perder de vista de sua função que é a proteção da pessoa que vive do trabalho.

Oxalá que essa obra possa ser um catalisador para os profissionais do direito, servindo como um fator de reflexão e despertar de que a realidade social que nos envolve é outra e diferente da pensada pelos padrões da CLT, o que não a torna obsoleta, pelo contrário a torna cada vez mais necessária e um marco na defesa contra a infoabusividade capitalista.

Precisamos avançar sem regredir, a sociedade é cyber, no entanto, continua a clamar por uma proteção trabalhista eficaz, efetiva e abrangente para as novas modalidades digitais de trabalho. Tenhamos in-foresponsabilidade na atuação e aplicação prática do direito do trabalho cibernético. Sem Netopia, nem Distopia.

Geraldo Magela Melo.

*(Juiz Titular do Trabalho do Tribunal Regional
do Trabalho da Terceira Região.*

*Doutor em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais,
com doutorado sanduíche na Universidade de Coimbra. Mestre
em Direito Privado, com ênfase em Direito do Trabalho, pela
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.*

*Pós-graduado em Direito Tributário e Finanças Públicas
pelo Instituto Brasiliense de Direito Público.*

Professor Universitário e de Pós-Graduação.

Ex-Auditor Fiscal da Previdência Social e da Receita Federal do Brasil).



DIALÉTICA
EDITORA

Este livro foi impresso sob demanda, sem estoques. A tecnologia
POD (Print on Demand) utiliza os recursos naturais de forma
racional e inteligente, contribuindo para a preservação da natureza.

"Rico é aquele que sabe ter o suficiente"
(Lao Tze)