

# XI CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO



## COVID-19 E O MUNDO DO TRABALHO

2020 EM RETROSPECTIVA  
E PERSPECTIVAS



Maria Cecília Máximo Teodoro  
Márcio Túlio Viana  
Gabriela Neves Delgado  
Elsa Cristine Bevian  
Maíra Morato Araújo Machado  
Gabriel Januzzi Viana (orgs.)



O desafio deste livro talvez seja o de procurar mais uma vez o passado para aprender um pouco sobre o presente e pensar um pouco o futuro. Pois afinal, se já não nos sentamos à beira do fogo, pois temos sempre coisas a aprender e a mudar, seria bom ao menos passar por perto, anotando uma ou outra palavra que talvez nos possa ser útil. Ao falar da Covid, este livro fala também de uma de nossas mais recentes e duras realidades. Mostra como os trabalhadores – e especialmente alguns de seus segmentos – têm sofrido com a pandemia, e como a própria pandemia vem servindo de pretexto ou justificativa para destruir ainda mais o Direito do Trabalho. São 25 artigos, ao todo, escritos de forma sintética e agradável ao Leitor. A maioria vem do Programa de Pós graduação em Direito da PUC Minas. Alguns, de outras grandes universidades. Entre os convidados, temos ilustres professores estrangeiros, que nos enriquecem, de forma muito especial, com as suas pesquisas. O livro encerra mais um Congresso Latino Americano que a nossa PUC Minas vem promovendo há mais de dez anos. A ideia – bem no compasso do pensamento decolonial – é não só resgatar o que temos em comum com os nossos irmãos de continente, mas dividir as experiências, multiplicando os saberes.

Márcio Túlio Viana



Programa de  
Pós-graduação  
em Direito



9 786559 1173112



## **COVID-19 e o mundo do trabalho**



# **XI** CONGRESSO LATINO-AMERICANO **DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO**

## **COVID-19 e o mundo do trabalho**

2020 em retrospectiva e perspectivas

Organizadores

**Maria Cecília Máximo Teodoro**

**Márcio Túlio Viana**

**Gabriela Neves Delgado**

**Elsa Cristine Bevia**

**Maíra Morato Araújo Machado**

**Gabriel Januzzi Viana**



**Diagramação:** Marcelo A. S. Alves

**Capa:** Carole Kümmecke - <https://www.conceptualeditora.com/>

**O padrão ortográfico e o sistema de citações e referências bibliográficas são prerrogativas de cada autor. Da mesma forma, o conteúdo de cada capítulo é de inteira e exclusiva responsabilidade de seu respectivo autor.**



Todos os livros publicados pela Editora Fi estão sob os direitos da [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt_BR) [https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt\\_BR](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt_BR)



#### Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

---

TEODORO, Maria Cecília Máximo; VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; BEVIAN, Elsa Cristine; MACHADO, Máira Morato Araújo; VIANA, Gabriel Januzzi (Orgs.)

COVID-19 e o mundo do trabalho: 2020 em retrospectiva e perspectivas [recurso eletrônico] / Maria Cecília Máximo Teodoro; Márcio Túlio Viana; Gabriela Neves Delgado; Elsa Cristine Bevia; Máira Morato Araújo Machado; Gabriel Januzzi Viana (Orgs.) -- Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021.

613 p.

ISBN - 978-65-5917-311-2

DOI - 10.22350/9786559173112

Disponível em: <http://www.editorafi.org>

1. Trabalho; 2. COVID-19; 3. Congresso; 4. Estado; 5. Brasil; I. Título.

CDD: 170

---

Índices para catálogo sistemático:

1. Ética

170

**"O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001".**





# Sumário

---

**Prefácio** **13**

Márcio Túlio Viana

---

**Apresentação** **17**

Maria Cecília Máximo Teodoro  
Maíra Morato Araújo Machado

---

**1** **21****Trabalho e direito: sintonias e contradições**

Márcio Túlio Viana

---

**2** **30****Terceirização: um gueto feminino**

Maria Cecília Máximo Teodoro  
Marcos Vinícius Mesquita Matos

---

**3** **54****A sociedade de consumo pós-moderna e suas implicações práticas nas relações afetivas e na cultura musical do Brasil**

Maria Cecília Máximo Teodoro  
Gabriel Januzzi Viana

---

**4** **87****O direito fundamental ao trabalho digno na era do capitalismo digital: reflexões sobre o teletrabalho bancário e suas formas de subjetivação e de adoecimento**

Gabriela Neves Delgado  
Valéria de Oliveira Dias

---

**5** **114****A subjetividade capitalista e o sujeito epistêmico no direito do trabalho brasileiro: por um olhar decolonial**

Frederico Cunha Costa  
Karine Gonçalves Carneiro  
Flávia Souza Máximo Pereira

**Trabajo y seguridad social en la pandemia por COVID – 19 en México**

Gabriela Mendizábal Bermúdez

**Desafios e possibilidades de atuação dos sindicatos na era da uberização**

Lorena Vasconcelos Porto

**Os desafios enfrentados pelos profissionais de saúde face à COVID-19: um olhar a partir da perspectiva do direito do trabalho**

Leticia Iglesias Merrone

**Proteção aos dados pessoais e o trabalho na Gig economy**Cláudio Jannotti da Rocha  
Helena Emerick Abaurre  
Lorena Vasconcelos Porto**“Nossas vidas valem mais que o lucro deles”: uma análise do trabalho em plataformas digitais de entrega durante a pandemia de Covid-19**Ana Beatriz Bueno de Jesus  
Ivan Simões Garcia  
Renata Ferreira Spindola de Miranda**A (in)eficácia de normas trabalhistas e discriminação interseccional da mulher no mercado de trabalho**Bianca Lemos Coelho  
Rainer Bomfim  
Kyara Mariana Corgosinho Silva**Do panóptico ao *neuromarketing*: manipulação e controle dos trabalhadores pela empresa Uber**Débora de Jesus Rezende Barcelos  
Camila Jorge**El estrés en el trabajo en los tiempos del Covid-19**

Diego Alejandro Sánchez Acero

**14** **326**

---

**O meio ambiente do trabalho e o direito à desconexão do trabalhador da uberização**

Fábio Siqueira Machado

**15** **348**

---

**Era uber, quem são os precarizados?**

Glauber Rodrigues Frois

**16** **371**

---

**O Turco Mecânico e a uberização: algoritmos e solucionismo digital**

Guilherme Alves Jevaux

**17** **386**

---

**A pandemia do direito do trabalho no Brasil: a Covid-19 e a crítica materialista**

João Marques

**18** **414**

---

**A subordinação e a dependência econômica no trabalho plataformizado**

Maíra Morato Araújo Machado

**19** **438**

---

**A essencialidade dos serviços de entrega por aplicativo durante a pandemia e a necessidade de sua proteção: uma análise sob a ótica do direito comparado**

Maria Eduarda Malireen Carvalho  
Débora de Jesus Rezende Barcelos

**20** **465**

---

**A crise da pandemia e o acesso à internet: o desenvolvimento sustentável como garantia da eficácia dos direitos fundamentais do trabalho**

Mariana Ferrucci Bega  
Tatiana Felipe de Almeida

**21** **493**

---

**Reflexões sobre o Direito do Trabalho brasileiro a partir dos estudos decoloniais**

Michel Carlos Rocha Santos

**22** **515**

---

**Inteligência artificial, trabalho humano e as leis da robótica de Isaac Asimov: quando a ficção científica se torna realidade**

Rodrigo Goldschmidt

**23**

**542**

---

**Considerações sobre justiça na era uber a partir de Nancy Fraser. Uma abordagem através da raça e gênero**

Samuel Procópio

**24**

**566**

---

**Das senzalas aos app's: perspectivas de liberdade e emancipação e a permanente exploração da mão-de-obra**

Tatiani Heckert Braatz  
Helena Luize Fiamoncini

**25**

**593**

---

**Mulheres malabaristas: o (des) equilíbrio do trabalho plataformizado**

Viviane Vidigal

---

**Comitê de Coordenação Científica**

**612**

## Prefácio

Márcio Túlio Viana <sup>1</sup>

Em tempos muito antigos, era o passado que ensinava o presente. De noite, todo o bando se juntava à beira do fogo, às vezes com frio e com medo, e ouvia o Velho contar como as coisas *tinham sido* – pois assim todos saberiam como seria o *depois*.

Esse tempo, na verdade, durou muito tempo; pois até na Idade Média, e salvo algumas exceções, o plantio e a colheita se repetiam quase do mesmo modo, os padres lembravam o eterno fogo do inferno, os mares forneciam os monstros de sempre e o jovem aprendiz se fazia mestre à força de imitar – nos mínimos detalhes – os gestos que o seu mestre fazia.

A partir da Renascença, mas sobretudo com o Iluminismo, o passado foi perdendo o seu encantamento; e pouco a pouco levou consigo – não sem alguma resistência – os demônios, monstros e bruxas, assim como boa parte das tradições do trabalho, dos medos do fim do mundo e da crença de que era impossível forjar o futuro.

Pouco tempo depois, o próprio capitalismo pareceu a prova viva, palpável, de que a razão podia tudo. Com a ajuda da ciência, os homens poderiam – e talvez realmente possam – até mesmo vencer a morte, ou pelo menos a morte natural, trocando as suas peças como fazem com os aviões, ou se inundando com milhares de *nano robôs*, capazes de curar e até de evitar as doenças.

Na verdade, os próprios produtos, cada vez mais, vão sendo trocados entre si, e em velocidade crescente; e algo não muito diferente acontece com as nossas ideias, os nossos valores, as nossas emoções. Desse modo,

---

<sup>1</sup> Professor no Programa de Pós graduação em Direito da PUC Minas

já não é o passado que nos ensina o presente; é o futuro que se apresenta cada vez mais *presentemente*, livre, leve e solto, tal como nós mesmos queremos ser.

Mas também a Natureza continua produzindo as suas mutações, só que em velocidade também maior, já que muitas delas são efeito de nossos modos de viver. Ou pelo menos é o que sustentam vários grandes cientistas, lembrando que se o *corona* já não foi o primeiro vírus dos novos tempos, provavelmente será o principal arauto de outros tantos que virão. A não ser, é claro, que transformemos radicalmente o sistema de produção.

Marx imaginava que a condição operária se tornaria cada vez pior, mais desumana, e ela própria serviria para engendrar a Revolução. Desse modo, em última análise, o sistema capitalista estaria trazendo, dentro de si, o vírus de sua morte. Seria preciso apenas que os trabalhadores se unissem, e agissem, embora este “apenas”, como ele sabia, não seria tão simples assim.

No entanto, talvez possamos imaginar uma nova contradição, ainda mais grave e provável que aquela. Uma contradição que estaria não dentro do circuito da produção, em si – ou seja, na fábrica – mas no instante seguinte, quando consumimos, e envenenamos os rios, o céu e as matas, realimentando o ciclo. E se essa contradição se confirmar, não estaremos vivendo apenas o fim de um sistema econômico, mas o fim do sistema mundo.

Curiosamente, algo parecido acontece com o próprio Direito do Trabalho. É ele, também, que parece a braços com a sua contradição final, já que o grande ator que o fez nascer e crescer – o sindicato – está também contaminado com um vírus, e um vírus sem vacina ou respirador, e que o coloca na UTI.

Pois bem. O desafio deste livro talvez seja o de procurar mais uma vez o passado para aprender um pouco sobre o presente e pensar um pouco o futuro. Pois afinal, se já não nos sentamos à beira do fogo, pois temos sempre coisas a aprender e a mudar, seria bom ao menos passar por perto, anotando uma ou outra palavra que talvez nos possa ser útil.

Ao falar da Covid, este livro fala também de uma de nossas mais recentes e duras realidades. Mostra como os trabalhadores – e especialmente alguns de seus segmentos – têm sofrido com a pandemia, e como a própria pandemia vem servindo de pretexto ou justificativa para destruir ainda mais o Direito do Trabalho.

Para isso, vai da terceirização ao trabalho (in)digno, da uberização ao trabalho em plataformas, da proteção de dados às questões de raça e de gênero, do meio ambiente aos algoritmos, das novas subjetividades à (in)eficácia das normas de proteção, da subordinação ao estresse, das senzalas às perspectivas decoloniais, do acesso à Internet às *mulheres malabaristas*.

São 25 artigos, ao todo, escritos de forma sintética e agradável ao Leitor. A maioria vem do Programa de Pós graduação em Direito da PUC Minas. Alguns, de outras grandes universidades. Entre os convidados, temos ilustres professores estrangeiros, que nos enriquecem, de forma muito especial, com as suas pesquisas.

O livro encerra mais um Congresso Latino Americano que a nossa PUC Minas vem promovendo há mais de dez anos. A ideia – bem no compasso do pensamento decolonial – é não só resgatar o que temos em comum com os nossos irmãos de continente, mas dividir as experiências, multiplicando os saberes.

O trabalho de coordenação foi realizado por mim, pela Professora Maria Cecília Máximo Teodoro, que vem liderando a realização daqueles

eventos, assim como pela mestra Máira Morato Araújo Machado e pelo mestrando Gabriel Januzzi Viana.

Boa leitura!



## **Apresentação**

*Maria Cecília Máximo Teodoro*<sup>1</sup>  
*Maíra Morato Araújo Machado*<sup>2</sup>

Este livro marca mais uma etapa da potente história do Congresso Latino Americano de Direito Material e Processual do Trabalho, o qual é realizado anualmente pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e organizado pelos Professores Doutores Maria Cecília Máximo Teodoro e Márcio Túlio Viana.

Em sua 11<sup>a</sup> edição, este evento se mostrou como uma necessária e importante ação dos professores da linha de pesquisa “Trabalho, democracia e efetividade”, visando abordar os temas relacionados aos conflitos do trabalho e do capital, desde uma perspectiva da repersonalização do Direito do Trabalho e tendo como horizonte de análise trabalhadores e trabalhadoras e suas dificuldades cotidianas relacionadas ao gênero, etnia, ausência de resistência, cooptação da subjetividade, em abordagem interseccional e transversal com a filosofia e sociologia do trabalho, notadamente no contexto de uma sociedade atravessada pela pandemia do COVID-19.

No ano de 2020, a 11<sup>a</sup> edição do Congresso Latino Americano de Direito Material e Processual do Trabalho foi realizada de maneira remota, devido à crise sanitária e humanitária que se abateu sobre o mundo pela pandemia. Em razão desta situação atípica e (in)esperada, o tema deste Congresso não poderia ser outro senão “COVID-19 e o mundo do trabalho: 2020 em retrospectiva e perspectivas”.

---

<sup>1</sup> Professora no Programa de Pós graduação em Direito da PUC Minas.

<sup>2</sup> Mestranda em Direito pelo Programa de Pós graduação em Direito da PUC Minas.

O objetivo das palestras e discussões do evento foi promover o debate crítico de temas atuais e controvertidos do Direito Material e Processual do Trabalho relacionados ou evidenciados pela pandemia em âmbito internacional, contando com a participação de outros programas de pós-graduação em Direito de Universidades conceituadas da América Latina, tais como a UNB (Universidade Nacional de Brasília), FURB (Universidade Regional de Blumenau), bem como com a participação dos grupos de estudos “RED-Retrabalhando o Direito”, “Trabalho, Constituição e Cidadania”, “Trabalho e Dignidade, Constituição e Transnacionalização”, possibilitando a troca de conhecimento, o debate e o diálogo permanentes entre as várias instituições de ensino envolvidas.

As oficinas que ocorrem durante o evento possibilitaram a construção de artigos científicos, os quais vieram a ser enriquecidos pelas críticas dos professores coordenadores e pelos demais participantes das oficinas. Este livro traz em seu bojo os artigos selecionados e aprovados pelo método *double blind review* e realizado por pareceristas indicados pelos coordenadores do evento, buscando promover a produção científica, bem como a sua divulgação para toda a comunidade científica latino-americana.

Os temas abordados nos artigos foram diversos, tratando desde as relações entre capitalismo, tecnologia e trabalho, passando pela questão da divisão sexual do trabalho e seus impactos na trajetória feminina, perpassando questões sindicais e do Direito Coletivo do Trabalho. Temas como seguridade social e trabalho, a plataformização ou uberização do trabalho e sua proteção, sem esquecer dos impactos da pandemia na vida humana e no Direito do Trabalho também foram levantados. Sendo que a publicação desta coletânea de artigos, nascidos neste tão importante evento, foi realizada com apoio e financiamento da CAPES (Coordenação

de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil) e apoio da FAPEMIG (Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais).

Lembrando que a missão deste Congresso Latino Americano, bem como dos livros que se originaram dele, sempre foi colocar o Direito Material e Processual do Trabalho em evidência, de forma a promover discussões que viessem a elucidar a importância da proteção ao desenvolvimento humano e social, além de contribuir para a formação humanista e científica de alunos/as/es, professores/as e pesquisadores/as deste ramo do Direito. Assim, espera-se que este livro possa trazer uma análise crítica adequada sobre os temas a que se propôs abordar, pois, longe de respostas prontas, o que se buscou foi contribuir para que os leitores venham a construir alternativas para a proteção da dignidade humana mediante a retrospectiva e perspectivas apresentadas sobre a pandemia COVID-19 e sua relação com o mundo do trabalho.



## Trabalho e direito: sintonias e contradições

Márcio Túlio Viana <sup>1</sup>

Desde há alguns milhares de anos, a filosofia chinesa nos ensina que tudo na vida – ou no mundo – gira em torno de opostos: o *yin* e o *yang*.

Li certa vez, por exemplo, que o *yang* tem a ver com o fogo, o amor, o forte, a vida, o sempre. Já o *yin* se relaciona com a água, o ódio, o fraco, o repouso, a morte. E nenhum dos dois é melhor do que o outro. Ao contrário, cada um explica e compõe o outro.

Um bom exemplo, perto de nós, é a palavra latina *tripalium*, que deu origem ao termo “trabalho”. Na Roma antiga, *tripalium* era o nome que se dava não só a um instrumento de tortura, mas também a uma máquina de bater o trigo e a uma espécie de arado.

E o mais curioso é notar que a mesma dualidade da *palavra* “trabalho” existe no *fato* que ela descreve. Para muitos, trabalho é quase apenas tortura. Para outros, é quase apenas prazer. Para quase todos, talvez, pode ter traços variáveis de dor e de alegria.

Mesmo o trabalho descrito por Marx como “estranhado” pode esconder breves momentos de alívio, distração ou até de realização pessoal. Afinal, entre uma porca e um parafuso é possível haver ainda – apesar de Taylor e Ford – algum espaço para a criação, e mesmo sem

---

<sup>1</sup> Graduado em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (1972) e doutor em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (1994). Pós-Doutor junto à Universidade de Roma I La Sapienza e Universidade de Roma II Tor Vergata. Foi Professor Associado da Universidade Federal de Minas Gerais e é Professor Adjunto IV da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Aposentou-se como Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

criação talvez haja uma anedota, um sorriso, um bom encontro com o colega.

Por outro lado, quanto mais estranhado é o trabalho, mais o usamos para fugir dele – como já ensinava o mesmo Marx. E para isso, quase sempre, consumimos coisas que são também símbolos, realimentando – e legitimando – o sistema. Nesse sentido, o salário não é o avesso do trabalho, mas *parte dele*.

Outras contradições podemos ver no próprio Direito do Trabalho.

A primeira veio com a fábrica – que teve de *reunir para produzir*, e não pôde conter por completo a união que a mesma reunião provocava. Assim, ao lado de automóveis e geladeiras, os operários foram produzindo, pouco a pouco, as normas que os protegeriam. E para isso usaram a própria racionalidade da fábrica – parando máquinas que não podiam parar.

Essa primeira contradição se refletiu no interior do mesmo Direito do Trabalho, que serve aos oprimidos sem deixar de ser útil aos opressores. Como ensina Tarso Genro, ele carrega a dominação dos mais fortes e, ao mesmo tempo, o germe da resistência coletiva.

Ao humanizar um pouco o sistema, o Direito do Trabalho o legitima. Desse modo, no fundo, quanto mais proteção uma regra oferece ao empregado, mais proteção ela concede ao empregador. Ai dos empresários se não houvesse a hora extra, o salário mínimo...

Muitas vezes, nós, do Direito, ocultamos essa dualidade. Falamos do princípio da proteção, referindo-nos ao empregado, mas nos esquecemos de que a proteção também atua, ainda que menos visível, em direção ao patrão.

Mas o grande exemplo de proteção ao empregador está certamente no poder diretivo. Em termos de importância, ele está no mesmo nível que o conjunto de normas que limitam a exploração. A diferença é que de um

lado o legislador *corrige um pouco* e de outro *respalda bastante* a realidade.

Seja como for, a contradição que mais profundamente marca o Direito do Trabalho, como ramo jurídico autônomo, brotou de uma necessidade do próprio sistema – que, como eu dizia, teve de reunir trabalhadores dentro de quatro paredes, e não pôde evitar que eles se unissem.

Mesmo no Brasil, cuja CLT, em 1943, nasceu *também* pela força de Vargas, havia já um sindicato agressivo; e, de todo modo, muitos de seus artigos, inspirados na Europa, chegaram tintos com o sangue das lutas travadas ali. Assim, não importa o quanto ou onde, o certo é que a nossa CLT não foi apenas fruto da vontade de um governante.

É verdade que também em outros ramos jurídicos atuam poderes e contra poderes. Mas é no Direito do Trabalho que se assiste à construção permanente das normas não apenas, ou não tanto, pela classe dominante, mas pelas mãos dos próprios oprimidos.

Nesse sentido, podemos dizer que a grande diferença entre as suas duas metades – o Direito Coletivo e o Individual – não se explica apenas pela natureza individual ou coletiva de seus sujeitos. Na verdade, o Coletivo *produz* o Individual, seja diretamente, pela convenção coletiva, seja indiretamente, pelas pressões que fazem nascer as leis. Assim, entre ambos, há quase uma relação de causa e efeito.

Por razão semelhante, a diferença que se costuma fazer entre norma autônoma e norma heterônoma merece um pequeno adendo. No Direito do Trabalho, mesmo a norma heterônoma carrega um traço de autonomia, na medida em que a sanção do Estado é reforçada pelo sindicato – ou, mais precisamente, pela sanção social da greve.

Por tudo isso, ao longo de seus duzentos e poucos anos, o sistema sempre lutou contra aquela contradição indesejada. Era preciso, de algum

modo, reduzir ou evitar a união; apagar o fogo que havia feito o Direito nascer, crescer e existir – ainda que pelas metades. E para isso foram utilizadas sucessivas estratégias.

Um exemplo foi a imposição, desde os primeiros tempos, de um processo de disciplinamento crescente, para que o trabalhador se adaptasse e aceitasse aquelas formas de vida – e o próprio sistema como um todo. Pouco a pouco, corpos e mentes não habituados ao relógio, ao trabalho estafante ou ao amor pelo dinheiro foram sendo moldados, corrigidos, e cada vez de forma menos visível e explícita.

Hoje, essas técnicas se refinam – e se aliam à tecnologia, à ideologia, às novas formas de gestão de mão de obra e às novas estratégias de organização da empresa, para em seguida produzir terceirizações, contratos diversificados, *uberismos* e tudo o mais que estamos vendo.

No fundo, porém, o objetivo é o mesmo – e a estratégia de moldagem continua. Assim como acontece com os objetos que fabricam, os trabalhadores vão se conformando às necessidades da produção. Apenas a carga de constrição penetra hoje mais profundamente no coração dos sujeitos, seja sob a forma de amor (sedução) ou de terror (pressão psicológica). A grosso modo, o sujeito internaliza o comando – até emocionalmente – da mesma forma que faz em relação à norma jurídica.

Como se não bastasse, vivemos um tempo de outras tantas transformações profundas e velozes, em todos ou quase todos os campos, e que nos vem despertando novos sentimentos, novos modos de pensar e de levar a vida; e hoje valorizamos como nunca as liberdades e igualdades, não apenas em razão da evolução geral das ideias, mas por necessidade de afirmação do *Eu*.

Todos esses elementos são metabolizados pelo organismo do sistema, para em seguida nos serem devolvidos em forma de palavras, objetos e outros tantos símbolos, além de novas práticas, inclusive no plano



emocional. Assim, no ambiente da empresa e do trabalho, aquela grande contradição começa a ser finalmente resolvida: como escrevi em outros textos, torna-se possível *produzir sem reunir*, e até mesmo *reunir sem unir*.

Essa questão nos leva, naturalmente, ao sindicato.

Mas para quê serve, afinal, o sindicato?

No passado, já foi visto como motor da revolução. Numa *grande noite*, trabalhadores de todo o mundo se uniriam, para destruir o capitalismo e construir um novo mundo – com ou sem um período de *ditadura do proletariado*, a depender da teoria escolhida.

Com o tempo, esse sonho foi perdendo força. E o sindicato passou a servir não apenas para construir direitos, nem somente para tornar o sistema mais aceitável, mas também para atuar como interlocutor, evitando violências maiores – como a dos antigos *ludditas*.

Mas pelo menos no campo do Direito o sindicato conseguiu ser revolucionário – exatamente por viabilizar a construção de direitos. Além disso, embora tivessem como limite a própria lógica do sistema, esses direitos, por sua vez, ajudaram a construir o trabalhador. E não só *como trabalhador*, pura e simplesmente, mas como sujeito de direitos - e por isso potencialmente rebelde.

Assim, em outras palavras, o trabalhador foi sendo forjado, ao longo dos dias, não só por cada pequena fração de trabalho, nem apenas pela obra que produzia, e nem só pelo ambiente de trabalho, mas pelo próprio Direito do Trabalho. Mais uma vez, *yin* e *yang* estavam e estão presentes, cada qual apontando sua cabeça, numa alternância sem fim.

Ora, se o Direito do Trabalho nasceu e cresceu, em grande parte, graças à força coletiva, é evidente que a crise do sindicato é também a sua crise. Afinal, como num fogão de lenha, basta apagar o fogo e a comida logo esfria.

E é nesse sentido que se apresenta a alteração mais grave produzida pela reforma: a regra do “negociado sobre o legislado”, como vem sendo chamada. Efeito da decadência (ou crise) do sindicato, ela também a acentua.

E acentua de duas maneiras, pelo menos. Como a classe patronal pode agora reduzir direitos, o sindicato tem de usar suas poucas forças restantes para *diminuir o estrago*. Ao mesmo tempo, ao aceitar reduções - ainda que sejam menores - nas conquistas anteriores, ele acaba legitimando o processo, e perdendo a sua própria legitimidade.

É verdade que, ao permitir as negociações *para baixo*, o legislador parece estar atendendo, com décadas de atraso, à velha bandeira da liberdade sindical. Mas no fundo é uma espécie de fraude - pois aquela velha bandeira esconde hoje uma crescente desigualdade de forças, mesmo no plano coletivo.

Aliás, a reforma trabalhista se utiliza constantemente da fraude - como se vê também na conceituação de autônomo, ou na regra que praticamente afasta o sindicato das rescisões contratuais, e em tantos outros exemplos. Na verdade, se o tradicional art. 9º da CLT - que pune a fraude - tivesse forças suficientes, ele decerto estaria devorando boa parte das normas à sua volta.

Outra contradição que podemos apontar é a que existe - e existiu sempre - entre Justiça e Direito. Estereótipos à parte, até o gênero de ambas as palavras sugere uma distinção nos sentidos de cada uma. Não à toa, nas gravuras antigas, a Justiça já era representada sob a forma de mulher; e o Direito, como homem.

Talvez se possa dizer, então, que no imaginário coletivo - construído através dos séculos - a *Justiça Mulher* sinta melhor a justiça (com “j” minúsculo), que ela produz com a sentença (palavra que vem de “sentire”).

Já o *Direito Homem* estaria mais preso à regra, que ele cria em forma de lei: *dura lex sed lex*.

Ora, se a minha própria experiência de vida, como juiz, for de alguma valia, eu me arrisco a dizer que até algumas décadas atrás o Juiz do Trabalho se inclinava mais para a *Justiça Mulher* do que para o *Direito Homem*; suas decisões eram mais contaminadas pelo *sentir* do que pelo simples *dizer*.

Hoje, no entanto, a tendência parece ser outra – embora ainda não completamente. De certo modo, a reforma trabalhista parece estar reformando o juiz – e com ele os outros profissionais do Direito. Ela ajuda a convencer as pessoas de que o Direito do Trabalho não é tão importante ou tão justificável assim.

Podemos manter alguma esperança, em meio às contradições do nosso tempo?

É claro que sim.

Tome-se como exemplo a obsessão por *performance*, que nos vem tomando de assalto – e não apenas no ambiente do trabalho. Há alguns anos, por exemplo, li a respeito de um homem que havia comido um avião, pedaço por pedaço. Era um Cessna, cuja carcaça estava no quintal. Sua meta era entrar no Livro dos Recordes, como de fato aconteceu. No entanto, ao mesmo tempo, têm nascido práticas como as do *slow food*, ou do *slow movement*, que priorizam exatamente a não performance, e até o ócio. Curiosamente, um segmento da yoga fundiu o veloz com o devagar, criando uma versão *power*.

Por outro lado, a tendência que valoriza a qualidade de vida, hoje também em voga, pode ter facilitado a entrada de certas normas *civilistas* no Direito do Trabalho – como as que punem assédios e discriminações. É que, de um lado, elas não visam distribuir renda, não se chocando com o credo neoliberal; além disso, enfatizam a liberdade, a privacidade e a

individualidade, que entram em sintonia com outro aspecto do mesmo credo. Assim, as normas de primeira geração, ou dimensão, passam a ter primazia sobre as de segunda.

Mas voltemos à questão sindical. Embora as pessoas pareçam hoje cada vez mais individualistas, e até egoístas, as aparências podem estar nos enganando – pelo menos em parte. O que mostram as redes de amigos ou conhecidos na *Internet* talvez seja menos a vontade de se isolar do que de se unir de outros modos. Até mesmo as *selfies*, que sugerem uma exacerbação do *Eu*, podem ser vistas, também, como carências, como necessidade do *Outro*.

Um último indício de que nem tudo está perdido são as novas *tribos* – desde as que reúnem motoqueiros barbudos com suas *Harley-Davidson* a grupos jovens que seguem um estilo de *rock* ou dançam *hip hop* nas noites das grandes cidades. As ocupações de casas e terras, as novas formas de greve e os incontáveis *coletivos*, que percorrem transversalmente os movimentos sociais, talvez tenham também algo disso.

E então eu pergunto: seria possível que esses ajuntamentos de hoje reconstruam, em outras bases, o sindicato do futuro?

Talvez sim; mas para isso, eu quero crer, esse novo sindicato teria de observar e incorporar, em grande medida, as tendências fortes do nosso tempo. E isso significa, entre outras coisas, unir o interesse individual ao coletivo; horizontalizar-se o mais que puder; ter humildade ou sabedoria suficiente para estar sempre se questionando; unir-se, sem preconceito, aos outros movimentos sociais, inclusive fora do mundo do trabalho; preparar-se para aceitar pessoas com menos compromissos, adaptando-se a um vaivém constante em seus quadros de sócios; ser capaz de se mover continuamente, e cada vez mais depressa, tal como acontece com a própria empresa e com quase tudo à nossa volta.

Por fim, outra grande contradição – que também aponta, talvez, para uma esperança - pode ter vindo com o próprio coronavírus. Segundo inúmeros cientistas, sua origem está ligada aos nossos modos de produzir e de consumir e – por isso mesmo – a tendência é que seja um dos primeiros arautos da chegada de novos vírus, ainda mais letais. Mas essa trágica perspectiva também esconde, como eu dizia, um sentido oposto, uma perspectiva interessante: a de que o sistema capitalista seja obrigado a se transformar tanto, e tão profundamente, que a lógica da acumulação já não encontre base de apoio e ele próprio se veja às voltas com a sua contradição final – esta, se não me engano, não visualizada especificamente sequer por Marx.

## Terceirização: um gueto feminino

*Maria Cecília Máximo Teodoro*<sup>1</sup>

*Marcos Vinícius Mesquita Matos*<sup>2</sup>

### 1. Desafios do trabalho feminino

Desde 1979, a Assembleia da ONU propôs aos Estados membros a criação de uma "Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres". Seguidamente, também na busca pelo empoderamento e pela igualdade de gênero, em 1995, os governos de todo o mundo se uniram a partir da Plataforma de Ação de Beijing. Uma década mais tarde, em 2015, a ONU Mulheres, ao se preparar para a celebração de Beijing + 20, lançou a campanha de compromisso político e público conhecida como “Empoderando as mulheres, empoderando a Humanidade. Imagine!”. Entretanto, apesar de todas essas ações movidas ao longo de mais de 40 anos, é cediço que as mulheres permanecem sendo alvos de discriminação, preterições e, até mesmo, violência no mercado de trabalho.

Calil (2007) ensina que a discriminação das mulheres no ambiente laboral se dá por um fator biológico e um social. No primeiro deles, a autora aduz que se dá em detrimento da maternidade, já no segundo, decorreria da industrialização, que discriminava as mulheres simplesmente pelo fato de serem mulheres. Entretanto, é necessário

---

<sup>1</sup> Pós-doutora em Direito do Trabalho pela Universidade Castilla La Mancha. Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-MG. Bacharela em Direito pela PUC-MG. Professora da graduação e pós-graduação da PUC/MG. Líder do Grupo de Pesquisa RED – PUC/MG.

<sup>2</sup> Acadêmico de Direito pela PUC/MG. Pesquisador do Grupo de Estudos RED – Retrabalhando o Direito, da PUC/MG, vinculado à rede Nacional de Pesquisas e Estudos em Direito do Trabalho e Seguridade Social.

compreender que essa condição não se inicia somente com a Revolução Industrial e os períodos pós-guerras. Na verdade, segundo Duarte e Costa (2020), desde a Grécia Antiga era possível visualizar traços de uma sociedade patriarcal e machista que até hoje refletem nos comportamentos sociais e, conseqüentemente, no mercado de trabalho. Segundo as Autoras, quando a mulher se casava, ela deixava de pertencer a sua família para integrar a família do seu marido, devendo ter filhos e cuidar essencialmente desse novo núcleo familiar, sob pena de ter seu casamento anulado. Dessa maneira, compreende-se que, enquanto aos homens era destinado o trabalho produtivo, se tornando o provedor das famílias, às mulheres era destinado tão somente o trabalho doméstico.

Ainda no cenário da Grécia Antiga, interessante mencionar os estudos de Simone de Beauvoir (1970) que demonstrou, na verdade, a existência de dois papéis distintos - mas igualmente opressores, das mulheres: a esposa e a palákina. Enquanto à esposa era destinado o papel de procriação e de cuidado, à palákina era atribuído o prazer e as satisfações carnis dos homens. “A palákina substituíu a mulher no leito do senhor quando esta se achava doente, indisposta, grávida ou convalescente do parto, de maneira que, do gineceu ao harém, não vai grande diferença” (BEAUVOIR, 1970, p. 108). De uma forma ou de outra, o importante é perceber que o trabalho da mulher, desde as primeiras civilizações, passou despercebido pela sociedade, uma vez que ele se dá, essencialmente, de forma gratuita e dentro do seu próprio lar (DUARTE; COSTA, 2020). Isto é, nas palavras de Maruani e Meron (2016) “as mulheres sempre trabalharam, sempre e em toda parte, mas esse trabalho não é necessariamente visível e reconhecido”.

E apesar de as mulheres terem ingressado maciçamente no mercado de trabalho (remunerado), a partir da Segunda Guerra Mundial, tal acontecimento se refere essencialmente sobre as mulheres brancas de

classe média. Isto porque as mulheres pertencentes às classe mais altas trabalhavam somente em atividades ligadas às artes e ao magistério, enquanto as mulheres da classe baixa há muito já ocupavam labores mais braçais. Nesse cenário, cita-se as lavadeiras, faxineiras e quitandeiras, bem como os demais trabalhos voltados para o cuidado. Ressalta-se, ainda, que durante o período escravocrata no Brasil, as escravas chegavam a laborar até mesmo nas lavouras, não se atendo somente às atividades domésticas (DUARTE; COSTA, 2020).

Todo este contexto histórico acabou por propiciar uma divisão desequilibrada entre os homens e as mulheres – enquanto pais e cônjuges, em relação aos afazeres domésticos, bem como aos cuidados com os filhos. Dessa forma, a emancipação da mulher e a sua conseqüente permanência plena no mercado de trabalho se mostra verdadeiramente tolhida. Isso porque as tarefas domésticas e o cuidado com a prole caracterizam-se como segunda jornada de labor, de modo a minar não somente a disponibilidade da mulher, mas como também sua capacidade psíquica e física de manutenção do emprego (CALIL, 2007, p. 105).

## **1.2 Teto de vidro**

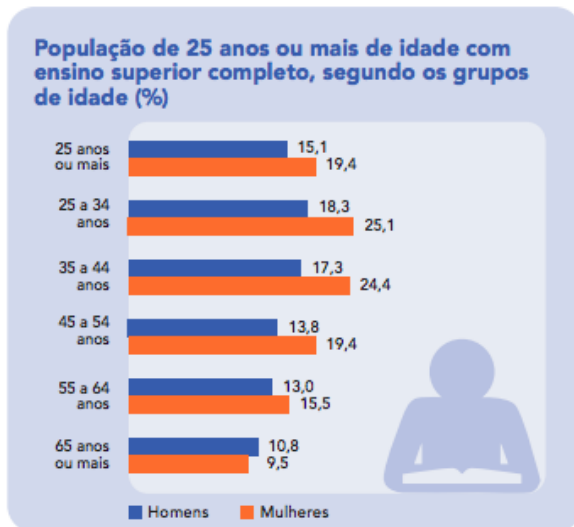
Ainda em 2021, o IBGE divulgou o Estudo de Estatística de Gênero – com dados relativos até o ano de 2019, apontando que, enquanto os homens dedicavam apenas 11 horas semanais com cuidados de pessoas, as mulheres dedicavam praticamente o dobro, contabilizando uma média de 21,4. Entretanto, é necessário demonstrar que os reflexos desse desequilíbrio se estendem para além do tempo gasto com horas de trabalho. Segundo o estudo, constatou-se, ainda, uma latente discrepância salarial entre os gêneros, de modo que as mulheres recebem, em média, 77% do montante auferido pelos homens. Quando analisadas as proporções nas funções e cargos mais altos, percebeu-se que a diferença



se agravava, de modo que, entre diretores e gerentes, as mulheres recebem apenas 61,9% dos rendimentos percebidos pelos homens.

Importante mencionar, ainda, que o próprio estudo demonstra que as dificuldades enfrentadas pelas mulheres, bem como as menores remunerações percebidas por elas no mercado de trabalho não podem ser atribuídas à educação. Muito pelo contrário, os dados levantados pelo estudo indicam que, em média, as mulheres brasileiras são mais instruídas que os homens.

A PNAD Contínua 2019 apontou que, entre a população com 25 anos ou mais, 40,4% dos homens não tinham instrução ou possuíam apenas fundamental incompleto, proporção que era de 37,1% entre as mulheres. Já a proporção de pessoas com nível superior completo foi de 15,1% entre os homens e 19,4% entre as mulheres (IBGE, 2021).



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019.

Nota: Dados do 2º trimestre.

Em 2016, o Instituto Ethos e o Banco Interamericano de Desenvolvimento traçaram o perfil social, racial e de gênero das 500

maiores empresas do Brasil. Dessa forma, pode-se constatar que as mulheres, embora representassem 51,4% da população brasileira, continuavam ainda sub-representadas nesse grupo. Além da desigualdade em relação aos homens, sua carreira se deparava com um funil hierárquico fortemente excludente dos postos mais elevados da escala hierárquica. O quadro executivo dessas empresas era formado quase que integralmente por homens, enquanto a participação feminina representava uma mínima proporção, de aproximadamente 13,6% (INSTITUTO ETHOS, 2016, p. 15).

Todo esse cenário confluiu por demonstrar a existência de um Teto de Vidro, enfrentado pelas mulheres no mercado de trabalho. Traduzido do termo em inglês, *Glass Ceiling*, descreve, em síntese, o desafio que as mulheres enfrentam na sua caminhada profissional, tendo em vista a escassez feminina nos cargos mais altos de grandes corporações. Durante o ano de 1986, jornalistas do *Wall Street Journal* investigaram sobre a carreira feminina nas empresas estadunidenses. O ponto de partida da pesquisa era justamente o fato de que, a partir da década de 80, pela segunda vez, houve um entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho. Entretanto, a grande diferença dessa fenômeno quando comparado com o período industrial e pós-guerras é que, nessa segunda vez, a inserção das mulheres se deu por livre vontade, e não simplesmente por uma necessidade da época (JOHNSON, 2003 *apud* BOTELHO *et al*, 2010).

Diante da entrada de tantas mulheres no mercado, esperava-se que elas se distribuíssem em diferentes níveis hierárquicos nas grandes empresas e organizações. Entretanto, isso não ocorreu, levando os jornalistas a se perguntarem o porquê de as mulheres, embora viessem conquistando espaço no mercado de trabalho, continuavam representando uma mínima porcentagem nos grandes espaços de liderança e poder (FLETCHER, 2004).

Diante desse cenário, em 1986, Hymowitz e Schellhardt publicaram o artigo “*The glass ceiling: why women can’t seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs*”. Segundo os Autores, a investigação que realizaram no mundo corporativo demonstrou que o acesso das mulheres ao topo de suas carreiras estava diretamente ligado a duas questões: a cultura da sociedade e a cultura corporativa de suas próprias organizações. O termo “*Glass Ceiling*” passou a ser utilizado como uma espécie de metáfora para designar uma barreira, ainda que extremamente fina e transparente, suficientemente forte para afastar as mulheres dos cargos de gerência mais altos nas organizações (ROCHA, 2005; JOHNSON, 2003; BOTELHO, 2008).

Segundo Vallian (1998), o Teto de Vidro demonstra, também, que a probabilidade de estas barreiras transparente, quase ocultas, desaparecerem ao longo do tempo é extremamente baixa, isto porque vidro não é material que se dissipe naturalmente. Ou seja, ainda que possuam uma qualificação e uma titulação superior a dos homens, o teto se mantém forte o bastante para aprisionar as mulheres sempre um patamar abaixo.

### **1.3 Labirinto da liderança**

Em 2007, Eagly e Carli compreenderam que, embora a metáfora do Teto de Vidro descrevesse o problema enfrentado pelas mulheres, ela fazia alusão tão somente a uma parte dele. Dessa maneira, cunharam o termo Labirinto da Liderança, que ao contrário do que sugeria o Teto de Vidro - no qual haveria um único obstáculo no penúltimo estágio de uma carreira de destaque para as mulheres, a complexidade e os múltiplos desafios são enfrentados durante todo o percurso feminino. Segundo as Autoras, o termo Labirinto se adequa ao fenômeno pelo fato de que para cruzá-lo “exige persistência, consciência do próprio progresso e uma

análise atenta das dificuldades mais à frente”. Portanto, afirmam que existem, sim, caminhos para que as mulheres possam alcançar os cargos de alto comando, eles são factíveis. Entretanto, o que se ressalta é que são caminhos tortuosos, com muitas voltas e desvios que, por vezes, se apresentam de forma imprevisível àquelas que tentam cruzá-lo. Ou seja, assim como todo Labirinto, o Labirinto da Liderança também possui “uma rota viável para o centro, subentendo-se que as metas são atingíveis” (HARVARD BUSINESS REVIEW Brasil).

Desta maneira, compreende-se que o Teto de Vidro poderia implicar na existência de tão somente uma única e absoluta barreira enfrentada pelas mulheres, localizada no nível hierárquico mais alto das organizações. Quando, em verdade, percebe-se que as dificuldades são encontradas durante todo o percurso, iniciando-se com a entrada no mercado de trabalho, perpassando pela própria permanência e estabilidade até alcançar os referidos cargos de chefia. Ademais, a metáfora poderia ainda transmitir uma ideia de que se trata de um obstáculo transparente, sugerindo que poderia ocorrer de forma despercebida. Tudo isso quando, na verdade, é possível perceber que, por vezes, essas adversidade que as mulheres enfrentam no mercado de trabalho não ocorrem de maneira sutil.

Para tanto, buscando demonstrar como ocorre este Labirinto da Liderança, Eagly e Carli (2007) elencaram cinco barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho: a) Vestígios de Preconceito; b) Resistência à Liderança da Mulher; c) Problemas com Estilo de Liderança; d) Demandas da Vida Familiar; e e) Pouco Investimento em Capital Social. Posteriormente, indicaram haver, ainda, outras três barreiras: i) Maternidade; ii) Aparência iii) Divisão de Tarefas na Infância (HRYNIEWICZ;VIANNA, 2018).

Desta maneira, ultrapassando o Teto de Vidro, o Labirinto da Liderança demonstra uma verdadeira progressão no que tange ao reconhecimento das dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho.

#### **1.4 Penhasco de Vidro**

Em 2003, o jornal The Times do Reino Unido realizou uma matéria abordando sobre a relação entre mulheres no cargo de diretoria e o desempenho de suas companhias. Analisando as empresas do FTSE (Financial Times Stock Exchange) 100, o jornalista observou que naquelas em que havia o maior número de mulheres em seus conselhos de administração - em termos de preço médio anual das ações, havia um desempenho inferior quando comparada àquelas com o menor participação feminina. A conclusão apresentada pelo jornal, portanto, foi de que "a Grã-Bretanha corporativa estaria melhor sem mulheres no conselho" (JUDGE, 2003).

Diante deste fato, Ryan e Haslam (2005) buscaram uma outra explicação alternativa. Para tanto, analisaram as nomeações de cargos de diretorias masculinas e femininas de todas as empresas do FTSE 100, desta maneira, puderam examinar qual foi a relação causal entre o desempenho da empresa e as nomeações de seus diretores. O que restou demonstrado foi a intrínseca consequência de que, após um período turbulento nas companhias, com o desempenho das ações instável ou consistentemente negativo, havia a nomeação de mulheres para os cargos de diretoria. Em contraponto, as nomeações de homens se davam em períodos prósperos, ou, pelo menos, com uma relativa estabilidade. Esse fato explicaria que o mau desempenho das empresas não decorreu diretamente das lideranças femininas, mas sim que as nomeações de mulheres ocorreram,

consequentemente, durante momentos em que as empresas experimentaram tempos flutuantes ou difíceis .

Tomando como base a metáfora de "vidro" - mencionada no item 1.2 "Teto de Vidro", Ryan e Haslam (2005) cunharam o termo "Penhasco de vidro". Do inglês, *Glass Cliff*, descreve a precariedade das nomeações de mulheres para os cargos de liderança, uma vez que elas ocorrem, preferencialmente, durante tempos de crise e instabilidade das empresas. Desta maneira, o termo faz uma alusão ao risco das mulheres caírem de um "penhasco" devido à culpa, ao estresse e à probabilidade de falharem, ainda que o desempenho das empresas já se encontrasse grave anteriormente às suas nomeações (KULICH, 2017).

O fenômeno do Penhasco de Vidro pôde ser observado por diversos estudos posteriores. Nos Estados Unidos, Cook e Glass (2013) analisaram todas as mudanças de CEOs (Chief Executive Officer) nas empresas Fortune 500, entre o período de 1996 e 2010. Constataram que, após um baixo desempenho das empresas, as nomeações para CEOs eram mais prováveis de ocorrer com mulheres do que com homens. Adicionando-se a este estudo, ao analisar as empresas Fortune 500, entre 2001 e 2005, constatou-se que as nomeações femininas eram mais prováveis de ocorrer após as empresas passarem por algum escândalo de qualquer tipo (BRADY *et al*, 2011).

## **2. Terceirização**

### **2.1 Conceito**

Embora a Terceirização possa ser compreendida como um fenômeno jurídico-social que se desenvolveu no Brasil somente a partir do final do século XX (PASSOS; NOGUEIRA, 2018), é necessário dizer que o próprio Karl Marx já denunciava sua existência. Segundo Severo (2015), Marx já havia sido categórico ao demonstrar que, na relação entre trabalho e

capital, a precarização e a exploração do trabalhador tendem a ser, precipuamente, maximizadas. Dessa forma, a Autora aponta que a terceirização nada mais é do que uma técnica empresarial utilizada para reduzir os passivos da empresa, sendo viabilizada pelo repasse de parte de suas atividades. Sobre o tema, Maurício Godinho Delgado define a terceirização como:

(...) o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados em uma entidade interveniente. (DELGADO, 2019, p. 540).

Severo (2015), entretanto, aduz que se num primeiro momento o fenômeno se mostrou como uma adaptação ao cenário econômico, num segundo escancarou a sua realidade: a terceirização é simplesmente uma máscara. Isto porque o vínculo de trabalho permaneceu o mesmo, de modo que a empresa prestadora de serviços se tornou tão somente uma “intrusa na relação de emprego, mera intermediária da mão-de-obra, enquanto a suposta ‘tomadora’ é o verdadeiro empregador, que aparece mascarado de ‘empresa cliente’” (MACHADO FILHO, 1983).

Em síntese, pode-se dizer que terceirização não passa de uma maneira complexa de cooperação, que apenas reorganiza o trabalho coletivo, mas não altera nenhuma das suas características (ALVES, 2011).

## **2.2 Hipóteses**

Ainda em 1986, o Tribunal Superior do Trabalho se manifestou sobre a Terceirização por meio do Enunciado nº 256. À época, salvo as hipóteses de trabalho temporário e de serviço de vigilância (expressamente previstos nas Leis nº 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983), compreendia-se

como ilegal a contratação de trabalhadores por meio de empresa interposta. Deste maneira, nos casos em que o trabalhador fosse contratado de modo terceirizado, tinha-se que o vínculo empregatício era formado diretamente entre o obreiro e o tomador dos serviços (BRASIL, 1983).

Em 1993, o TST se debruçou novamente sobre o tema, editando a Súmula 331, responsável por definir que a terceirização nas atividades-meio eram lícitas, salvaguardando somente a proibição do fenômeno quando ocorresse nas atividades-fim<sup>3</sup>. Em 2017, entretanto, com a promulgação das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017 - as denominadas Lei da Terceirização e Reforma Trabalhista, respectivamente, houve uma profunda alteração sobre o tema. Os textos normativos passaram a legitimar a terceirização de qualquer atividade, fossem elas meio ou fim.

Embora tenha sido alvo de críticas por grande parte da Doutrina, bem como objeto de Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental, o Pleno do STF legitimou a Terceirização de toda e qualquer atividade, a partir do Tema 725<sup>4</sup>. Se tratou de uma política de precarização proposta pelo Poder Executivo, aprovada no Legislativo e legitimada pelo Judiciário (TEODORO; BOMFIM, 2021, no prelo).

Diante desse cenário, o que se infere é uma inversão da lógica progressista do Direito do Trabalho, uma vez que ele deixa de atender aos

---

<sup>3</sup> “SUM-331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE. I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial” (BRASIL, 1993)

<sup>4</sup> É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada; II - A terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993. (BRASIL, 2018)



empregados para se dispor aos interesses do empresariado (BITARÃES, SANTOS, 2019).

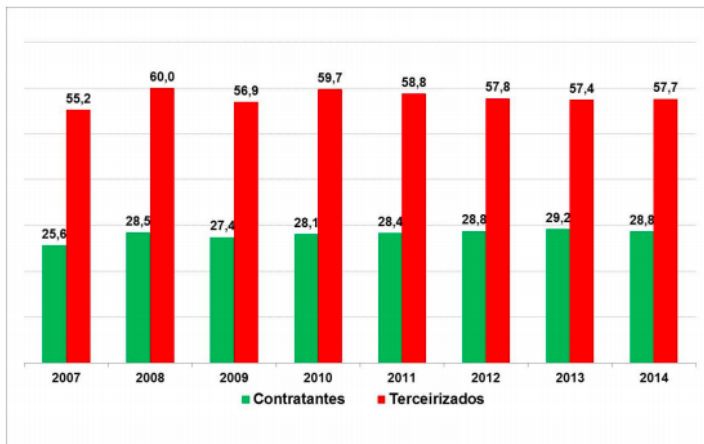
### **2.3 Consequências jurídicas para a classe trabalhadora**

Embora a terceirização tenha viabilizado um aumento do número de vagas de trabalho, é importante compreender que, na maioria das vezes, elas apresentam baixos rendimentos, elevadas jornadas de trabalho, alta rotatividade, instabilidade, insegurança, fragmentação sindical e desvalorização de classe. Essas características são parâmetros que denotam uma clara precarização do trabalho (CARVALHO; BRIDI, 2015 *apud* RODRIGUES *et al*, 2020). Ademais, ainda que 2017 tenha sido um marco para a ampliação das possibilidades de trabalho terceirizados, segundo Antunes e Druck (2015), a precarização do labor terceirizado já vinha ocorrendo há anos. Ao analisarem as informações levantadas por pesquisas realizadas em todo o país, desde a edição do Enunciado nº 256 do TST, ainda em 1985, o que os Autores apontam é a existência de uma intrínseca relação entre a terceirização e a precarização.

A Nota Técnica nº 172, de 2017, emitida pela DIEESE demonstrou que nas atividades tipicamente contratantes, quando analisada a relação entre vínculos ativos e vínculos rompidos durante o ano de 2014, percebia-se que de cada 100 vínculos ativos, menos da metade foram rompidos. Enquanto isso, nos setores tipicamente terceirizados, a relação era de 100 vínculos ativos para 80 rompidos. Esse dado indica que os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas possuem alta rotatividade. Quando excluído do total de vínculos rompidos aqueles que foram ocasionados por morte, aposentadoria, demissão e transferências de trabalhadores entre unidades da mesma empresa, chega-se à taxa de Rotatividade Descontada. Esse indicador é o responsável por refletir a qualidade das vagas de trabalho, uma vez que demonstra qual é o grau de estabilidade que ele

possui. Quanto maior a taxa de rotatividade descontada, menor é a estabilidade e, conseqüentemente, menor será a qualidade daquele trabalho. Segundo o estudo, a Taxa de Rotatividade descontada naquelas atividades tipicamente terceirizadas correspondiam ao dobro da que se verificava nas atividades tipicamente contratantes.

**GRÁFICO 2**  
Taxa de rotatividade descontada em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes  
Brasil - 2007-2014 (em %)



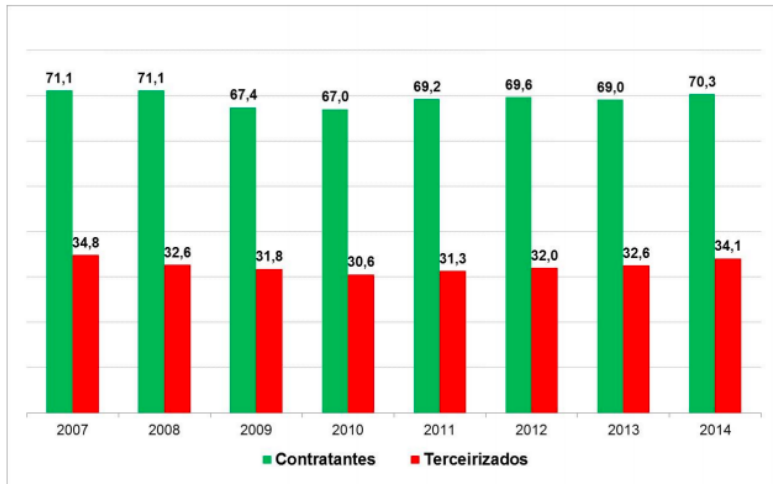
Fonte: MTb. Rais

Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

Obs.: Exceto desligamentos a pedido do trabalhador, falecimentos, transferências e aposentadorias

Além disso, a alta rotatividade também é responsável por impactar negativamente no tempo médio de duração da relação laboral. Em 2014, os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas duravam, aproximadamente, 2 anos e 10 meses. Enquanto que nas atividades tipicamente contratantes chegava a ser o dobro, contando com uma duração, em média, de 5 anos e 10 meses.

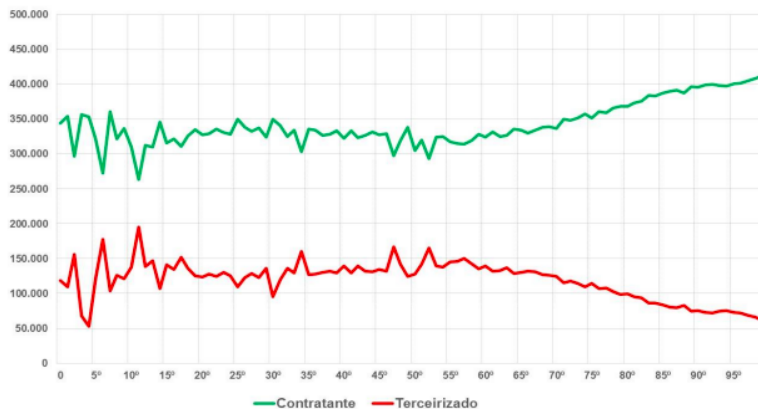
**GRÁFICO 3**  
**Tempo médio de duração dos vínculos formais de emprego nas atividades**  
**tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes**  
**Brasil, 2007-2014 (em meses)**



Fonte: MTb. Rais  
 Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional  
 Obs.: Inclui apenas vínculos ativos

No que diz respeito às remunerações, a Terceirização também possui indicativos bastante inferiores, quando comparados aos das atividades tipicamente contratantes. De 2007 a 2014, a diferença entre as remunerações das formas contratuais era, em média, de 23% a 27%, o que, na época, correspondia algo em torno de R\$ 600,00. Demonstrando que, nas atividades típicas de Terceirização, concentram-se os vínculos com a média de remuneração mais baixa.

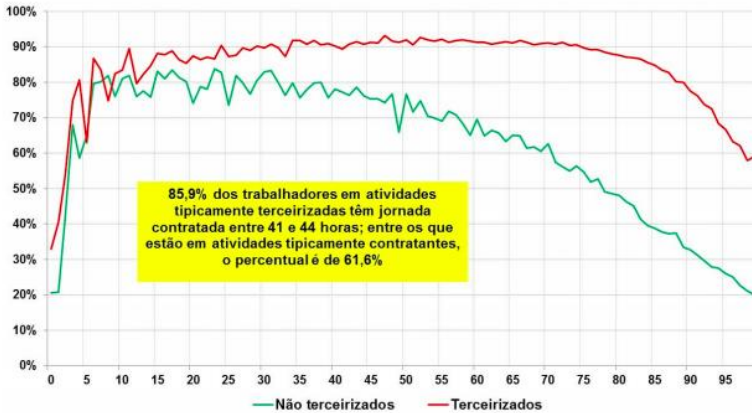
**GRÁFICO 5**  
**Distribuição dos vínculos formais de emprego por faixa de remuneração nas**  
**atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes**  
**Brasil, 2014 (em números absolutos)**



Fonte: MTb. Rais  
 Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

Por fim, em relação às jornadas de trabalho, a Nota Técnica indicou que, enquanto nas atividades tipicamente contratantes 61,6% possuem jornada contratada na faixa de 41 a 44 horas semanais, nas atividades tipicamente terceirizadas o percentual sobre para 85,9%.

**GRÁFICO 9**  
**Participação dos vínculos formais de emprego com jornada contratada de 41 a 44 horas semanais, por faixa de remuneração, em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes**  
**Brasil, 2014 (% em relação ao total dos vínculos do setor)**



Fonte: MTb. Rais

Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

### 3. Terceirização e o gueto feminino

Hirata (2002) afirma que a globalização foi responsável por um criar um efeito paradoxal no que diz respeito à participação feminina no mercado de trabalho. Ao final do século XX, diante da redução e estagnação do emprego masculino, o conseqüente crescimento de mulheres no mercado de trabalho se traduziu na ocupação de empregos precários e vulneráveis. Dessa maneira, essa inserção feminina, ao invés de diminuir as desigualdades e alterar a divisão do trabalho doméstico entre os gêneros, acabou por criar novos riscos para as trabalhadoras, sobretudo em relação às suas condições de saúde.

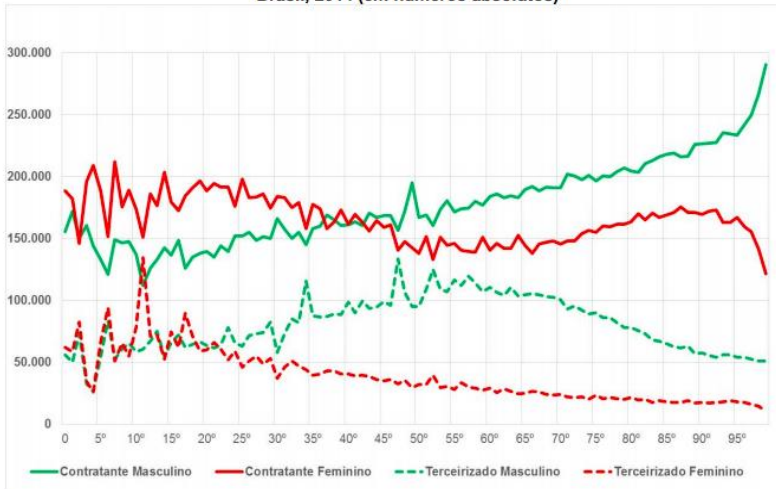
Nesse cenário, a Autora destaca uma dupla segmentação do mercado de trabalho para as mulheres. De um lado, as ocupações femininas executivas e intelectuais, socialmente valorizadas, legalmente protegidas e

caracterizadas por altos salários. E do outro, a inserção de mulheres num mercado de trabalho que sofre a diminuição dos empregos industriais, tendo que se sustentar no setor de serviços. Ocorre que, nele, as condições de trabalho são cada dia mais precárias, tornando as mulheres reféns dos contratos de trabalho por tempo determinado, do trabalho em tempo parcial e do trabalho informal (ARAÚJO; FERREIRA, 2009).

É diante dessa situação que o presente trabalho descreverá a ocorrência de uma Guetificação das mulheres no mercado de trabalho terceirizado. Para tanto, utilizar-se-á da concepção de Gueto cunhada por Loïc Wacquant (2004, p. 162), que o define como a materialização da dominação etno-racial realizada por meio da segmentação espacial da cidade. Dessa maneira, o gueto não diz respeito a uma área natural, como se produto histórico da migração fosse. Se trata, na verdade, de uma forma peculiar de violência coletiva que perpassa o espaço urbano, acumulando espaços específicos de guetização, pobreza e segregação (TEODORO; BOMFIM, 2021, no prelo).

Analisando mais uma vez a Nota Técnica nº 172 emitida pela DIEESE, percebe-se que as desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho não perpassam somente nos cargos mais elevados - objetos das metáfora de Teto de Vidro, Labirinto da Liderança e Penhasco de Vidro, descritas por este trabalho. Na verdade, quando observada a ocupação dos gêneros em atividades tipicamente terceirizadas, o que se compreende é uma situação ainda mais gravosa. Os homens empregados em atividades tipicamente terceirizadas concentram-se em estratos intermediários de remuneração, enquanto as mulheres concentram-se naqueles com os menores rendimentos, confirmando a existência do Gueto Feminino na Terceirização.

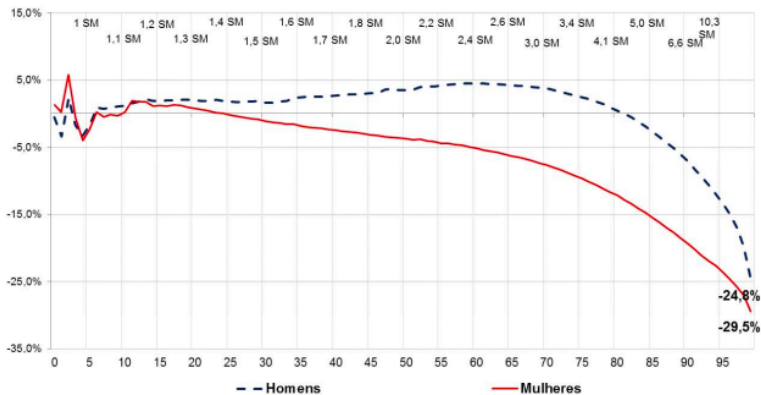
**GRÁFICO 6**  
**Distribuição dos vínculos formais de emprego por faixa de remuneração, segundo**  
**sexo em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes**  
**Brasil, 2014 (em números absolutos)**



Fonte: MTb. Rais  
 Elaboração: DIEESE. Subseção CUT

Quando comparada a diferenciação salarial entre os gêneros, diante das atividades contratantes e terceirizadas, percebe-se que, nos casos femininos, ela se dá de maneira muito mais expressiva, ocorrendo desde os centésimos mais baixos de remuneração. A partir de 1,4 salário mínimo (25º centésimo), a diferenciação se intensifica drasticamente, chegando a - 29,5% na média acumulada. Por outro lado, a diferenciação masculina entre os salários de ambas as atividades só se inicia a partir de 4,1 salários mínimos, chegando a - 24,8% na média acumulada.

**GRÁFICO 12**  
**Diferença salarial média acumulada por sexo e faixa salarial em atividades**  
**tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes**  
**Brasil - 2014 (em %)**



Fonte: MTb. Rais

Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

A partir de dados mais recentes, Rodrigues *et al* (2020), demonstram que essa *guetificação* feminina nos trabalhos terceirizados só se acentua ao longo do tempo. Em 2006, no Brasil havia 7,3 milhões de trabalhadores terceirizados, sendo que 4,6 milhões (63,0%) eram do sexo masculino e 2,7 milhões (37,0%) do sexo feminino. Já em 2018, houve um aumento no número de postos de trabalho, elevando-se para 11,9 milhões. Desse total, 6,9 milhões (58,7%) eram ocupados por homens, enquanto que 4,9 milhões (41,3%) por mulheres. Diante desse cenário, os Autores explicam:

Tal receptividade ao público feminino na labuta terceirizada resulta da cultura sexista imposta desde primórdios civilizatórios, que incumbe à mulher posição subalterna e ocupações de menor prestígio social, nas quais são demandadas as “qualidades femininas” (sensibilidade, afeto, delicadeza) que são recriadas nas atividades domésticas e no seio da família patriarcal (MELO, 1998; WAJNMANN, 2006). (RODRIGUES, SANTOS, SILVA, 2020, p. 173).



Por fim, é necessário ainda dizer que o trabalho terceirizado é ainda mais danoso e cruel, quando compreende-se que ele é responsável por criar uma oposição de classe e raça entre as próprias mulheres. Diante do extenuante trabalho doméstico que as mulheres em geral são submetidas, para que elas possam adentrar ao mercado de trabalho, é necessário que haja uma delegação dessas funções domésticas, historicamente impostas como femininas. Dessa maneira, há um rearranjo feminino no mercado de trabalho, de modo que as mulheres, em geral negras e pobres, com baixa escolaridade, assumem o trabalho doméstico das famílias mais abastardas (ONU MULHERES, 2020). Segundo o IPEA, em 2018, havia cerca de 6 milhões de trabalhadores domésticos no Brasil, dentre os quais 95% (5,7 milhões) eram representados por mulheres. Desse total, quase 70% (3,9 milhões) eram mulheres negras.

O que se espera é um agravamento cada vez maior dessa situação. A entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho, o envelhecimento da população, a intensificação do trabalho, tudo isso atrelado à insuficiência de políticas públicas demonstram que a demanda pelo trabalho doméstico é cada dia mais intensa (OIT, 2009b).

## Referências

- ALVES, Giovanni. Terceirização e acumulação flexível do capital: notas teórico-críticas sobre as mutações orgânicas da produção capitalista. **Revista Estud. sociol.**, Araraquara, v.16, n.31, p.409-420, 2011.
- ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, n. 34, p. 19-40, 2015.
- BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo I: fatos e mitos**. Trad. Sérgio Milliet. 4. ed. São Paulo: Difusão europeia do livro, 1970.

BITARÃES, Ana Cecília de Oliveira; SANTOS, Michel Carlos Rocha. Da condição da mulher em contexto da mão de obra. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região**. V, 65, p. 139-163, jan/jun, 2019. Disponível em <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstreamhandle20.500.12178/162534/2019\\_bitaraes\\_ana\\_condicao\\_mulher.pdfsequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstreamhandle20.500.12178/162534/2019_bitaraes_ana_condicao_mulher.pdfsequence=1&isAllowed=y)> . Acesso em: 16 maio de 2021.

BOTELHO, L. L. R. **Ascensão Profissional Feminina em Organizações Baseadas em Conhecimento**. Universidade Federal de Santa Catarina. 2008. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento) – Universidade federal de santa Catarina, Florianópolis, 2008.

BOTELHO, Louise de Lira Roedel. MACEDO, Marcelo. FIALHO, Francisco Antônio Pereira. **“Glass ceiling” em empresas intensivas em conhecimento: Desafios enfrentados por executivas em suas ascensões profissionais**. XXX Encontro Nacional de Engenharia de Produção. São Carlos: ABEPRO, 2010.

BRADY, David J. ISAACS, Katelin P. REEVES, Martha. BURROWAY, Rebekah. REYNOLDS, Megan M. Sector, size, stability and scandal: explaining the presence of female executives in Fortune 500 firms. **Gender in Management: An International Journal**, 2011, p. 84–105.

CALIL, Léa Elisa Silingowski. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007, p. 15.

CARVALHO, Lucas Vinicius de; BRIDI, Maria Aparecida. **Trabalho e desigualdade: a terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores**. Revista da ABET, v. 14, n. 1, p. 99-113, jan./jun. 2015.

COOK, Alison. GLASS, Christy. **Above the glass ceiling: When are women and racial/ethnic minorities promoted to CEO?**. Strategic Management Journal, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo. LTr, 2019, p. 540.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Tema Terceirização. Nota técnica 172. Terceirização e precarização das condições de trabalho. 2017. (online). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf> Acesso em: 15 maio de 2021.

DUARTE, Daniela Miranda; COSTA, Flávia Maria da Silva. **A divisão sexual do trabalho e o desprestígio ao trabalho da mulher**. In: MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira; TEODORO, Maria Cecília Máximo; SOARES, Maria Clara Persilva (orgs). *Feminismo, Trabalho e Literatura: Reflexões sobre o papel da mulher na sociedade contemporânea*. Porto Alegre. Editora Fi, 2020, p. 11.

EAGLY, Alice. CARLI, Linda L. **Women and the Labyrinth of Leadership**. Setembro de 2007. Disponível em: <<https://hbr.org/2007/09/women-and-the-labyrinth-ofleadership>>. Acesso em: 15 maio de 2021.

FLETCHER, J.K. **The Paradox of Post Heroic Leadership: An Essay on Gender, Power and Transformational Change**. *Leadership Quarterly*, n. 5, v.15, p.647-661, 2004.

HARVARD BUSINESS REVIEW Brasil. **A mulher e o labirinto da liderança**. Disponível em: <<https://hbrbr.uol.com.br/a-mulher-e-o-labirinto-da-lideranca/>> Acesso em: 12 maio de 2021.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho?** Campinas: Boitempo, 2002.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim; *Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais*. **Cad. EBAPE.BR**, v. 16, nº 3, Rio de Janeiro, Jul./Set. 2018, p. 331-334.

IBGE. Estudos e Pesquisas. **Informação Demográfica e Socioeconômica**. n. 38, 2021, p. 4. Disponível em: < [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf) > Acesso em: 14 maio de 2021.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas** / Instituto Ethos e Banco Interamericano de Desenvolvimento. São Paulo, maio de 2016.

- JOHNSON, L.M. **A study of women in leadership and the next glass ceiling**. Doctor of manager in organizational leadership. University of Phoenix. MI: Proquest information and learning. (UMI), 2003.
- JUDGE, Elizabeth. **Women on board: Help or hindrance?** The Times, 2003, p. 543-562. Disponível em: <<https://www.thetimes.co.uk/article/women-on-board-help-or-hindrance-2c6fnqf6fng>>. Acesso em: 12 maio de 2021.
- KULICH, Clara. RYAN, Michelle K. **The Glass Cliff**. **Subject:** Human Resource Management Online Publication. 2017.
- MACHADO FILHO, Sebastião. “Marchandage”. A degradação do Direito do Trabalho e o retrocesso ao trabalho escravo no Brasil pelas chamadas “empresas prestadoras de serviço”. **Revista de Informação Legislativa**. A. 20. N. 79, Brasília, julho/set 1983.
- MARUANI, Margaret; MERON, Monique. Como contar o trabalho das mulheres? França 1901-2011. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa. **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. São Paulo: Boitempo, 2016.
- OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabajo decente para los trabajadores domesticos**. Cuarto punto del orden del dia. In: CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 99., 2010. Informe IV, v. 1. Ginebra: Secretaria Interacional del Trabajo, 2009b.
- ONU MUJERES. **Informe anual**. 2014-2015, p. 4
- PASSOS, Rachel Gouveia; NOGUEIRA, Cláudia Mazzei. **O fenômeno da terceirização e a divisão sociosexual e racial do trabalho**. Katal, v. 21, n. 3, p. 484-503, set./dez. 2018
- PINHEIRO, L. et al. **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir de dados da PNAD Contínua**. Brasília: Ipea, 2019

RODRIGUES, Francisco Demetrius Monteiro; SANTOS, José Márcio dos; SILVA, Priscila de Souza. Perfil dos trabalhadores terceirizados no Brasil. **Revista da ABET**. V. 19, n. 1., jan/jun, 2020, p. 196-185

RYAN, Michelle K. HASLAM, Alexander. The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. **British Journal of Management**, Vol. 16, 2005, p. 81-90. Disponível em: <[https://is.muni.cz/el/1423/jar02017/VPL457/um/62145647/Ryan\\_Haslam\\_The\\_Glass\\_cliff.pdf](https://is.muni.cz/el/1423/jar02017/VPL457/um/62145647/Ryan_Haslam_The_Glass_cliff.pdf)>. Acesso em: 13 maio de 2021.

SEVERO, Valdete Souto. **Terceirização: o perverso discurso do mal menor**. 2015. Disponível em: <http://www.femargs.com.br/uploads/artigos/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor.pdf>. Acesso em: 15 maio de 2021.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. BOMFIM, Rainer. A **GUETIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO**: entre a esfera reprodutiva e a terceirização. No prelo, 2021.

VALIAN, Virginia. Why so slow? The advancement of women. **The MIT Press**, Cambridge MA & London, 1998

WACQUANT, Loïc. Que é gueto? Construindo um conceito sociológico. **Rev. Sociol. Polit.** 2004, n.23, pp.155-164. ISSN 1678-9873. Disponível em: < <https://doi.org/10.1590/S0104-44782004000200014>>. Acesso em: 15 maio de 2021.

## **A sociedade de consumo pós-moderna e suas implicações práticas nas relações afetivas e na cultura musical do Brasil**

*Maria Cecília Máximo Teodoro<sup>1</sup>*  
*Gabriel Januzzi Viana<sup>2</sup>*

### **1 Introdução**

A mudança das relações sociais com o advento das redes sociais, aprofundando a superficialidade das relações e promovendo uma espécie de narcisismo, nos ensinamentos de Zygmunt Bauman (2008), causam a morte social, com as relações humanas sendo distanciadas pela tecnologia. Mas esse é apenas um dos efeitos causado pela sociedade de consumo na modernidade líquida. Com efeito, a tecnologia não é criadora, mas catalisadora da categorização do ser humano segundo os interesses do mercado de consumo.

O que estamos assistindo nas últimas décadas, no que Bauman (2008) denomina de Sociedade do Consumo, é a reunião de esforços, em comum, para promoção contínua de si mesmo, a fim dos indivíduos se enquadrarem nas regras sociais e mercadológicas que os cercam. Em outros dizeres, as pessoas se tornam mercadorias e se vendem para se

---

<sup>1</sup> Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Castilla-La Mancha com bolsa de pesquisa da CAPES; Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela USP; Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/MG; Professora de Direito do Trabalho do Programa de Pós-Graduação em Direito e da Graduação da PUC/MG; Professora Convidada do Mestrado em Direito do Trabalho da Universidade Externado da Colômbia; Líder do grupo de pesquisa RED-Retrabalhando do Direito; Advogada.

<sup>2</sup> Mestrando na Linha de Pesquisa Trabalho, Democracia e Efetividade na Pontifícia Universidade Católica (PUC-Minas). Pós-graduado em Direito Processual pela Pontifícia Universidade Católica (PUC- Minas). Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica (PUC- Minas). Pesquisador do Grupo de Pesquisa e Estudos em Direito do Trabalho RED - Retrabalhando o Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Advogado

inserir no modus *operandi* do sistema consumista, num processo de recomodificação.

Esse processo vem se solidificando com o processo da globalização, em especial pelo fomento do ideário neoliberal, através dos processos de desregulamentação e privatização.

Bauman (2008) aponta que o processo denominado de recomodificação do trabalho foi relegado pelo Estado e foi sensivelmente absorvido pela terceirização do processo de “qualificação” da mão de obra de acordo com as preferências do mercado para o próprio indivíduo, que busca, por esforços de cunho pessoal e por indução política e publicitária, a se adequar as exigências do mercado de trabalho a fim de valorizarem seu valor de venda. O mesmo raciocínio serve para as relações sociais, políticas e culturais.

O encontro entre potenciais compradores e potenciais vendedores é classificado pelo filósofo polonês como sociedade de consumidores, esclarecendo que essa nova relação mudou o padrão de relacionamento entre os humanos, passando a colonizar o espaço entre as pessoas, tornando as relações mais distantes. Nesse panorama, o papel de indivíduo se reduz a um consumidor que se torna, antes, mercadoria, sem verdadeira autonomia para realizar suas escolhas.

Tal fenômeno originou do que foi denominado por Marx por fetichismo da mercadoria, no sentido de que as próprias relações comerciais pudessem ser substituídas pelas relações humanas.

No plano do consumo, a sistemática transforma o indivíduo em sujeito se, e somente se, consumir, de modo que a famosa frase de Descartes poderia ser parafraseada como “Compro, logo sou sujeito”.

Por natural, há a necessidade de considerar a complexidade do mundo do consumo, sendo tarefa difícil resumir em uma única teoria, haja vista as diferentes culturas e visões políticas que influem na classificação.

De toda sorte, podemos afirmar que vivemos hoje em uma sociedade em que prevalece a cultura do consumismo (com seus signos de criação de identidades e reconhecimento dos sujeitos) e a ideologia capitalista neoliberal (criadora de abismais desigualdades, principalmente econômicas).

Especialmente na última década, nos dizeres de Ciro Gomes (2020, p. 27), “transitamos de um padrão de busca da felicidade no ambiente subjetivo, espiritual, como a busca da justiça social ou da fruição artística, para a busca da felicidade cada vez mais concentrada no ambiente do consumo”.

Embora o foco de nosso estudo seja as implicações da sociedade do consumo no Brasil, é importante destacar que o próprio Papa Francisco demonstrava sua preocupação, em homilia lida na Basílica de São Pedro, em 27 de março de 2020, em que afirmou:

Na nossa avidez de lucro, deixamo-nos absorver pelas coisas e transtornar pela pressa. Não nos detivemos perante os teus apelos, não despertamos face a guerras e injustiças planetárias, não ouvimos o grito dos pobres e do nosso planeta gravemente enfermo. Avançamos, destemidos, pensando que continuaríamos sempre saudáveis num mundo doente.<sup>3</sup>

Como veremos adiante, o sistema neoliberal preponderante na sociedade de consumo começa a influir na própria subjetividade do indivíduo, cada vez mais alienado e ameaçado pela precarização, desemprego e medo do fracasso, de modo que, até mesmo as classes mais pobres, passam a se identificar com seus opressores, imaginando-se empresários de si mesmos, o que foi denominado por Maria Cecília

---

<sup>3</sup> VATICAN NEWS. Papa Francisco-Momento de Oração 2020-03-27. 2020. (16m18s). Disponível em: < [https://www.youtube.com/watch?v=rTRFLDY\\_-QY](https://www.youtube.com/watch?v=rTRFLDY_-QY)>. Acesso em: 20 jul. 2020.



Máximo Teodoro como “Síndrome do Patrão”, em feliz analogia com a “Síndrome de Estocolmo”.

Para bem ilustrar nossa posição, importante trazer os estudos de Harvey, ao mencionar o caso da primeira-ministra da Grã-Bretanha em 1979, Margareth Thatcher, que defendeu a completa regulação da vida social pelos interesses do mercado:

Ficou famosa sua declaração: ‘a sociedade não existe, apenas homens e mulheres individuais’ – e, acrescentou depois, suas famílias. Todas as formas de solidariedade tinham de ser dissolvidas em favor do individualismo, da propriedade privada, da responsabilidade individual e dos valores familiares. O ataque ideológico nessas linhas advindo da retórica de Thatcher era implacável; como ela mesma disse, ‘economia é o método, mas o objetivo é transformar o espírito. (HARVEY, 2014, p. 32)

Esse modelo que prioriza a competição, o *homo oeconomicus*, nos dizeres de Wendy Brown (2015), e o consumismo exacerbado tende a superar qualquer vínculo de solidariedade entre classes, tornando natural e aceitável a desigualdade (afinal, para me destacar, devo ser melhor que meu competidor, num jogo de vencedores e fracassados), produzindo uma mudança cultural na sociedade, no sentido de enfatizar a responsabilidade pessoal em todos os campos da vida, principalmente na busca pela felicidade.

Assim, tomando os ensinamentos do filósofo sul coreano Byung-Chul Han (2015), as pessoas cobram-se cada vez mais para se apresentarem como melhores (hiperatividade), tornando-se, elas próprias, vigilantes e carrascas, de si mesmas e de suas ações.

## **2 Sociedade do consumo x consumismo**

Ao promover a descrição do termo consumo, Bauman (2008) o coloca como tarefa rotineira da vida, tendo raízes remotas na história da

humanidade. O consumou passo a ser algo imanente ao ser humano, quase parte de sua biologia. Assim, o que se percebe é uma continuidade do consumo, sem grandes alterações qualitativas ao longo do tempo, sendo agente gestor das transformações e conexões do ser humano com o mundo.

O “consumismo”, por outro lado, é conceituado como um arranjo social de vontades, desejos e anseios humanos permanentes, que são capazes de realizar a transformação social e política, nas esferas individual e coletiva. É verificado quando o consumo exerce um papel preponderante no meio social, constituindo um atributo da sociedade. Para que uma sociedade atinja esse patamar, Bauman (2008) descreve que aos indivíduos devem ser tolhidas a capacidade crítica e capacidade de escolha individual, sendo de responsabilidade do “consumismo” o direcionamento coletivo do modo de vida.

Baudrillard (1995), por sua vez, informa que o consumo é um processo ativo de relação com a coletividade, sendo, portanto, substrato para o sistema cultural. Nessa perspectiva, no seu ponto de vista, o consumo é visto como moral do mundo contemporâneo.

Os objetos possuem função ou necessidade induzida por uma lógica social e do desejo como forma de significação. Os objetos se multiplicam nessa dinâmica cíclica de consumo gerando um excedente de objetos que acabam por substituir as relações humanas do cotidiano e moldando o modo de vida.

Pois bem. Na sociedade de produtores, localizada ainda na modernidade sólida, havia a valorização da apropriação e da posse, com acumulação de bens duradouros e destinados à securitização do indivíduo a longo prazo. Em antítese a essa concepção, se situa a sociedade de consumidores (inserida na modernidade líquida), que rejeita a estabilidade e durabilidade, até então tidas como valores relevantes. Essa

nova concepção de sociedade se caracteriza pelo volume e intensidade de necessidades e desejos, tornando-se efêmero o uso e, também, a sensação de felicidade proporcionada pelos objetos, que necessitam serem continuamente substituídos.

A instabilidade de desejos e o consumo instantâneo se amoldam bem ao conceito de sociedade líquida proposto por Bauman (2008), que se caracteriza pela fugacidade das relações. O próprio fator tempo é pontuado, marcado por rupturas e descontinuidades.

Assim, a característica marcante da cultura do consumo é a superação dos valores impregnados na cultura da antiga sociedade de produtores, qual seja, o desejo de estabilidade, de adiamento das satisfações imediatas para garantia de maior segurança no futuro, sendo este o principal fator de risco à sociedade de consumo.

Os objetos possuem utilidade induzida por uma lógica social e do desejo como forma de significação. O consumo, assim, se apresenta através de simulacros de objetos que atraem a sensação de felicidade. Há uma áurea mágica que envolve o consumo, no sentido de inebriar os sentidos do consumidor em torno do que a ele se apresenta, captando seus sentimentos em torno dos objetos.

Os cidadãos na era consumista possuem como imperativo a pressa, que se revela na constante promoção de novas necessidades, projetando uma incessante remodelação dos desejos através de novos e melhores produtos, acarretando, via de consequência, a necessidade de descartar e substituir os produtos “obsoletos”.

O que se visa evitar na sociedade consumista é a estagnação, o amortecimento da vontade de comprar. Aliado a essa preocupação se encontra a finalidade de fomentar novas compras.

Neste norte, fator característico da sociedade de consumo é a descrença na estabilidade e nas projeções de longo prazo, sendo que as

satisfações devem ser sempre momentâneas e imediatas, de modo que o tempo presente é o que orienta o comportamento do indivíduo.

Assim, ainda comungando das ideais de Bauman (2008), o tempo deixar de ser linear para se transformar em pontilhista, ou seja, a preponderância do presente sobre o passado e futuro, permitindo que o sujeito sempre vivencie um novo recomeço, pois o imprevisível pode surgir, trazendo uma boa oportunidade que deve ser abraçada instantaneamente, abandonando planos de estabilidade de longo prazo. De tal modo, os próprios sentidos de estabilidade e segurança passam a ser desenvolvidos com a marca da efemeridade.

Para Baudrillard (1995), as comunicações de massa fornecem a vertigem da realidade com esteio nos signos. Logo, a sociedade vive ao abrigo dos signos e na recusa do real, pois o consumo apresenta imagens e satisfações que apreendem os sentimentos do ser humano, o colocando em uma zona confortável em uma certa meta-realidade. O consumo realiza a exclusão do mundo real, social e histórico, sendo seu âmbito de atuação a vida cotidiana (presente).

A publicidade assume assim uma parcela importante de responsabilidade para a reprodução desse sistema consumista, de modo que Baudrillard afirma que:

a mostra, o anúncio publicitário, a firma produtora e a marca, que desempenha aqui papel essencial, impõem a visão coerente, colectiva, de uma espécie de totalidade quase indissociável, de cadeia que deixa aparecer como série organizada de objectos simples e se manifesta como encadeamento de significantes, na medida em que se significam um ao outro como superobjecto mais complexo e arrastando o consumidor para uma série de motivações mais complexas. (BAUDRILLARD, 1995, p. 17)

Desse modo, nas sociedades modernas, o consumo perde sua centralidade no valor de uso para conferir maior relevância aos signos de distinção.

Pode-se afirmar que a busca da identidade e do pertencimento é chave na sociedade do consumo, que busca em seus objetos verdadeiros signos de uma sonhada ascensão social.

Dentro desta lógica, as empresas de produção (fortalecidas pela publicidade) ganham grandes poderes, ao controlar os comportamentos de mercado, dirigindo e configurando as atitudes sociais e as necessidades e desejos, de modo que a liberdade e autonomia do consumidor não passam de mera mistificação.

Aliás, ainda bebendo dos ensinamentos de Baudrillard (1995), sustenta-se a ideia de que o processo produtivo capitalista da sociedade de consumo acelera e radicaliza a lógica da alienação, haja vista que a lógica da mercadoria penetra não apenas na esfera do trabalho e consumo, mas toda a cultura, sexualidade, relações humanas, etc..., não apenas no sentido de que todas as necessidades humanas encontra-se sob a lógica da obtenção do lucro, mas, muito mais perversamente, que tudo pode ser submetido a formação de signos sujeitos ao consumo.

Assim, na sociedade de consumo, o homem (alienado) sempre se depara com a realidade (construída artificialmente) dos signos capitalistas tão bem construídos pela publicidade, perdendo relevância suas próprias necessidades pessoais (cidadania, dignidade, saúde, lazer, participação política, etc...).

Assim, para a melhor exploração mercadológica, os produtos culturais passam a ser desenvolvidos de forma homogênea, vindo Baudrillard (1995, p. 206) a afirmar que “na ordem moderna, deixou de haver espelho onde o homem se defronte com a própria imagem para o melhor ou para o pior”. Ou seja, os problemas “reais” do homem são

esquecidos, passando as pessoas a terem a sensação de que podem viver realidades paralelas, terem o que não tem, serem o que não são, enfim, satisfazerem as necessidades mais irracionais, desprendidas de sua própria realidade. Quem está fora do jogo do consumo, está à margem de sociedade, não encontra mais sua “identidade”.

Portanto, a sociedade do consumo torna-se um mito em si mesma, baseada na lógica da abundância, tão bem trabalhada pela publicidade, para qual o homem, metaforicamente, vende sua alma (processo de alienação).

Assim, as avaliações sobre o grau de felicidade até então feitas não possuem isenção, sendo prudente que se tente investigar se a sociedade de consumo conseguiu atender os valores propostos por ela mesma, como forma de medir o grau de felicidade. O mote da sociedade de consumo é a felicidade imediata, sendo essa a regra de avaliação da sociedade. A infelicidade é tratada de forma abjeta, de modo que o portador desse sentimento deve ser culpabilizado exclusivamente por seu fracasso e afastado, como se fosse uma aberração.

### **3 Sociedade do consumo x neoliberalismo**

Como destacado por Bauman (2008), a sociedade do consumo promove e reforça a escolha a um determinado estilo de vida numa estratégia consumista e rejeita qualquer outra opção cultural alternativa.

Dessa forma, ser consumidor é a condição prévia para a inclusão do indivíduo na sociedade (o consumo deve ser tratado como vocação), sendo uma obrigação e um dever, de modo que aqueles que não se adequem a tal condição serão considerados fora do padrão, devendo ser marginalizados, excluídos.

Até mesmo o pobre, sem recursos para atender às suas próprias necessidades básicas, também deve utilizar seus ínfimos recursos para se

inserir na sociedade de consumo, sob pena de sofrer a humilhação social, afinal, o fracasso, nessa sociedade, é uma responsabilidade puramente individual.

No ensinamento de Ciro Gomes:

As novas gerações cresceram sob o imenso estresse do excesso de informações que vêm pelas redes sociais, pela mídia e pelo cinema, impregnadas de estímulos de consumo e propaganda. São massacradas, dia e noite, com imagens e símbolos que tentam seduzi-las para abandonar o mundo dos valores, em busca do mundo das coisas. Assim, nossas crianças e nossos jovens são empurrados para entrar numa espiral de consumo para a qual não têm recursos, e vão se tornando infelizes e desenvolvendo a crença de que são fracassados. (GOMES, 2020, p. 27)

Com efeito, na sociedade de consumo, o ponto crucial é fazer de si mesmo uma mercadoria vendável, em outras palavras, a comodificação ou recomodificação do consumidor. É essa a condição (também ser uma mercadoria de consumo) que os faz os indivíduos serem membros autênticos dessa sociedade. E, assim, o consumo é o principal mecanismo da comodificação dos consumidores.

Esse processo decorre da apropriação dos espaços públicos (narrativos e discursivos) pela mediação do mercado, provocando, nos ensinamentos de Jessé Souza (2019, p. 26), o convencimento das classes populares pelas elites de seus valores consumistas (“nós só podemos construir e reproduzir um padrão de comportamento por força de ideias que nos ajudam a interpretar o mundo”).

O sociólogo arremata:

E aí que entram os intelectuais com seu prestígio e a mídia com seu poder de amplificar e reproduzir mensagens com duplo sentido: mensagens que fazem de conta que esclarecem o mundo como ele é, mas que, no fundo, existem

apenas para retirar das pessoas toda compreensão e toda defesa possível. (SOUZA, 2019, p. 25).

Logo, “colonizar o espírito e as ideias de alguém é o primeiro passo para controlar seu corpo e seu bolso”. (SOUZA, 2019, p. 25)

Assim, na sociedade do consumo o individualismo é fomentado, imputando aos consumidores a tarefa de resolver problemas, logicamente, através dos produtos oferecidos pelo mercado. Não há qualquer preocupação com os consumidores que não conseguem se inserir no mundo proposto, sendo os mesmos rejeitados e excluídos. Toda e qualquer falha do indivíduo é privada, jamais podendo ser atribuída ao sistema.

Nesta trilha, os “consumidores falhos”, aqueles que não têm recursos para responder aos apelos dos mercados de bens de consumo, os que estão na “subclasse”, são pessoas que falharam, que representam vergonha para si mesmos, por isso, são consideradas desnecessárias e até mesmo perigosas para a sociedade de consumidores.

Aliás, na sociedade de consumidores, o mercado é mais soberano do que os próprios organismos políticos formais, inclusive porque a coerção àqueles que não seguem seus ditames (a exclusão social) não são passíveis de apelação ou reclamação formal. Assim, o estado perde força, pois a prerrogativa de estabelecer os limites entre incluídos e excluídos vai sendo apropriada pelo mercado.

Em consequência, a relação econômica que antes se dava de modo vertical, passa a ser horizontalizada na sociedade de consumidores, retirando a responsabilidade econômica-social do Estado e colocando-a sobre as “costas” da própria sociedade.

Dessa forma, para a sociedade de consumidores só interessa aquele indivíduo que irá se inserir no consumismo.



Por outro lado, a superação da sociedade dos produtores para a sociedade do consumo marca ainda a organização do capitalismo neoliberal para a produção não apenas de bens materiais, mas, em especial, para a produção de bens simbólicos (signos de identificação e reconhecimento), inclusive de natureza cultural, com a consequente aplicabilidade da lógica de maximização dos lucros

Com a homogeneização dos bens simbólicos (diante da necessidade de obtenção de máximo lucro), a própria cultura priva-se de desenvolver no indivíduo uma capacidade reflexiva. Na lição de Jessé Souza:

A esmagadora maioria dos produtos da indústria cultural e da mídia não se dirige ao conhecimento, que transforma e emancipa o sujeito, mas sim ao reconhecimento de estereótipos, clichês e chavões que reproduzem o mundo e os interesses que estão ganhando. (SOUZA, 2019, p. 131).

Além disso, o medo da rejeição e exclusão social mobiliza os indivíduos e os mercados de consumo tiram vantagens deste medo, fornecendo “as ferramentas, os instrumentos exigidos pelo trabalho individual de ‘autofabricação’”, na lição de Bauman (2008). Assim, a sociedade líquida apresenta a busca da felicidade e do prazer (imediate) como sendo uma liberdade de escolha, de autonomia de vontade dos indivíduos.

Vende-se uma falsa ideia de que você pode ser o que quiser, dependendo tão somente de seu esforço e dedicação pessoal. Ame o que faça, dedique-se de maneira irrestrita, que o sucesso irremediavelmente virá. O astro do basquete americano, Kobe Bryant, que faleceu tragicamente num acidente aéreo em janeiro de 2020, afirma que (Bryant, 2018) “o que inibe muitos de alcançar ou mesmo perseguir objetivos é o medo do fracasso ou a vergonha de si mesmo”, como se existisse um cenário ideal de igualdade de oportunidades e cada pessoa tivesse a

capacidade de desenvolver as habilidades necessárias para ser extraordinário (como ele era com uma bola de basquete nas mãos – enquanto o restante de seu próprio time, formado por jogadores medianos, em sua maioria, apenas “carregava o piano” para que seu talento exuberante os levassem aos títulos e glórias).

Em seu livro, Kobe Bryant (2018, p. 29) dizia que “muitas pessoas dizem que querem ser ótimas, mas não estão dispostas a fazer os sacrifícios necessários para alcançar a grandeza”<sup>4</sup>. Eis a ilusão da meritocracia, como se todos pudessem ser geniais e fabulosos, e, ato contínuo, alcançar tudo que o sucesso e riqueza podem comprar/consumir.

Com isso, a pós-modernidade, para Bauman (2008), no âmbito do processo civilizador, ao transformar a liberdade em imaginário gera uma maneira menos conflituosa de ancorar a hegemonia do mercado sobre o indivíduo, já que se configura pela obrigatoriedade, como vocação/comprometimento, de escolha como se fosse de fato uma possibilidade de autonomia do sujeito.

A garantia de que se vive numa sociedade livre, dentro da modernidade líquida, representa que é responsabilidade do indivíduo decidir o tipo de vida que deseja levar e realizar suas próprias escolhas. Se fracassar, não encontrando a tão prometida felicidade, deve culpar apenas a si próprio, e jamais a nenhum fator extrínseco.

Assim, a sociedade líquida de consumidores tende à formação de um desordenado de pessoas, ao invés da formação de grupos embasados na solidariedade, dotados de lideranças. O ato de consumir é solitário e nessa perspectiva não gera qualquer relação duradoura entre seus membros.

---

<sup>4</sup> Tradução nossa. No original: “A lot of people say they want to be great, but they’re not willing to make the sacrifices necessary to achieve greatness.”

#### **4 Culturalismo neoliberal e a maximização do desejo**

No modelo capitalista, o sistema de precificação é decorrente da utilidade que o produto oferece para as pessoas que os adquirem. Enfim, por essa lógica, quanto mais útil, maior valor terá o produto.

Todavia, como se define a utilidade de um produto/mercadoria?

O economista Eduardo Moreira (2020), ao procurar o conceito de utilidade em um autor liberal, o economista inglês Alfred Marshall, encontrou a seguinte definição:

A utilidade é tida como relacionada ao desejo ou necessidade. Já foi argumentado que desejos não podem ser medidos diretamente, mas somente indiretamente pelo fenômeno externo a que eles dão origem: esse com o qual a economia está disposta a pagar para preencher ou satisfazer seu desejo. (MARSHALL, 1890, p. 159).

Dentro da conceituação de Marshall pode-se extrair algo importante: O que é maximizado no sistema capitalista não é a “utilidade”, um conceito aberto, abstrato. Na subdivisão entre necessidade e desejo, o que é maximizado pelo ideário neoliberal é o desejo.

Ora, o desejo é ilimitado (desejos não podem ser satisfeitos, pois estão em constante renovação – obsolescência programada), ao reverso da necessidade (essa última, sempre pode ser satisfeita).

Ciro Gomes (2020), em trabalho recente, afirma que “a cultura de um povo deve ser o centro da afirmação de uma identidade nacional, que hoje está gravemente ameaçada, não só pelo neocolonialismo e por hábitos de consumo, mas também por uma estética internacional pasteurizada, consumista e ostentadora”.

Assim, num sistema econômico baseado no lucro (e em sua maximização), tendo o consumo como elemento de criação da própria

identidade do indivíduo, o foco sempre será na maximização dos desejos, essa fonte inesgotável.

Aproveitando-se dos estudos de Baudrillard (1995), deparemos com a própria questão do sexo. Em tese, num primeiro olhar, poderia se considerar o sexo uma necessidade, até mesmo para a reprodução humana. Mas, a partir de certo ponto, passa a ser puro desejo, já despreendida de qualquer necessidade. Basta ver a existência de uma fortíssima indústria pornográfica, focada somente no aspecto de prazer, da satisfação dos desejos sexuais (desejos insaciáveis).

O próprio sexo, dessa forma, já não é mais experimentado como a consequência de uma intensa relação humana (o amor do casal), mas como um desempenho (sociedade do desempenho), que só pode levar à confusão afetiva. O parceiro hoje é descartável, de preferência em um clique (como nas redes sociais).

A vida do consumidor está ligada ao movimento, ou seja, numa constante relação de compra. A finalidade não está no bem, mas no ato (desejo) reiterado de adquiri-lo. Logo, a sociedade do consumo, por mais contraditório que se conceba, se move pela máxima da insatisfação, posto que é o que induz ao consumo frequente.

Desabilitar o passado é uma estratégia do consumismo para a perpetuação do gasto. O renascimento momentâneo é seguido pela busca incessante do novo, fato que motiva o renascimento no ato de consumir. Essa característica está presente, inclusive, na relação do indivíduo com o próprio corpo, exemplificado pela proliferação das cirurgias plásticas nas últimas décadas.

O culturalismo neoliberal rejeita os consumidores conscientes, que possuem objetivos de satisfazer apenas as suas necessidades básicas, pois nessa atitude possuem potencialmente a chave para desestruturação dos padrões de consumo atuais. A sociedade de consumo prospera enquanto

consegue tornar perpétua a não satisfação de seus membros e para consolidar essa prática utiliza-se o método da obsolescência programada de produtos e a desvalorização do que é durável.

Assim, o consumismo se caracteriza por uma economia do engano, apostando na irracionalidade dos consumidores, e não nas suas estimativas sóbrias e bem informadas, estimulando as emoções consumistas.

Novamente socorrendo-se de *Ciro Gomes (2020, p. 27)*, o ex-ministro afirma que “sempre haverá novos padrões de consumo e produtos a acessar para tornar infeliz aquele que os deseja e não os possui” (...), fazendo com que as pessoas desenvolvam “a crença de que são fracassados”.

A sociedade do consumo, portanto, se baseia na antropologia do *homo economicus*, que compra premido do desejo. Assim, os produtos deixam se estar ligados à sua aplicação prática (utilidade/prestabilidade) e são adquiridos pela lógica do desejo, da necessidade simbólica, que é semovente a depender do contexto, sendo, deste modo, insaciável.

Finalmente, *Baudrillard (1995)* também afirma que a sociedade pós-moderna vive num constante sentimento de fadiga, de stress mental, em similaridade com a obra de *Byung-Chul Han (2015)*, *Sociedade do Cansaço*. Como afirma o filósofo sul coreano, a sociedade do século XXI é uma sociedade de desempenho, contudo, desempenho esse que jamais será alcançado (pois os desejos são sempre inesgotáveis), impedindo assim uma felicidade plena, pois os indivíduos tendem a se sentir culpados (exclusivamente) por seu fracasso.

Impera a fluidez, a necessidade de substituir os produtos obsoletos (que ficam ultrapassados cada vez mais rapidamente e de forma programada), fazendo com as pessoas deixam de lado a contemplação e o ócio (criativo), afetando, conseqüentemente, todas as relações sociais.

Não é à toa que Han relaciona as doenças psíquicas modernas (depressão, hiperatividade, Síndrome de Burnout, etc...) com o sistema capitalista, em especial num contexto de sociedade de consumo globalista (neoliberal).

## **5 Impactos nas relações afetivas na modernidade líquida**

Baudrillard (1995) disserta que, assim como a igualdade foi o marco referencial em que se pautou o discurso ideológico e político da sociedade da era da Revolução Industrial, na sociedade pós-moderna tal referência passou a ser felicidade (mito da felicidade). Destaca, todavia, que essa felicidade necessita de demonstração empírica, mensurável por objetos e signos de bem-estar, a ser demonstrado de forma individualista. E vamos ver que isso tem implicações práticas muito peculiares na sociedade.

O elemento que caracteriza o sucesso ideológico do consumo é a implementação inconsciente de integração e regulação sociais, com maior eficiência que as ideologias até então conhecidas. Com isso constitui-se um código generalizado e de valores diferenciais que tornam coeso o sistema, superando suas contradições.

Nesse compasso, o sistema realiza a criação identitária de um ser padrão, como expressão da beleza a ser alcançada. Este modelo cultural de complacência acaba por apreender a atenção, principalmente feminina, funcionando como catalizador narcisista do consumo, de modo que a mulher esteja sempre em busca da semelhança ao ser ideal (idealizado pela “moda publicitária”) e, para atingir esse patamar, necessário adentrar no mundo do consumo. A beleza natural deixa de ter importância em detrimento da possibilidade de construção da beleza “adquirida”.

O corpo se tornou objeto do consumo, sendo suscetível das mais diversas maneiras de expropriação. O corpo é o capital e, sendo assim, procura-se torná-lo perfeito para dele se extrair um máximo de riqueza.

Assim, o consumo se define pela substituição da relação espontânea pelos signos. É característica desse fenômeno o culto exacerbado da beleza e do erotismo. Esses fenômenos culturais passam a ser imperativos, principalmente no universo feminino, atribuindo uma carga de valor (social e monetário) ao corpo da mulher já objetificado. Hodiernamente não são incomuns pessoas que literalmente constroem o seu corpo, ocasionando um outro inconveniente: consumo de serviços médicos estéticos e drogas que melhoram o desempenho (anabolizantes).

Dentro deste contexto, um dos primeiros efeitos práticos que vemos na sociedade é o que se denomina “periguetes”, retratado em trabalho acadêmico de Marcia Perencin Tondato e Maria Giselda da Costa Vilaça.

Segundo as autoras (2017), “periguite” ou “piriguite” é um neologismo que tem sido usado no Brasil para classificar mulheres, principalmente jovens, independentes e liberais, em especial no que se refere ao relacionamento sexual-afetivo.

Não surpreende que a mídia, legítima representante dos interesses do capital, tenha papel decisivo no estabelecimento da cultura “periguite”, com o estabelecimento e promoção de signos e características comportamentais que a definam, numa verdadeira fetichização da mulher.

Apenas para citar o papel da mídia no estabelecimento da cultura “periguite”, importante destacar que várias novelas retratavam personagens com tais características, tais como Cris (Regiane Alves em “A Vida da Gente”, 2011), Teodora (Carolina Dieckmann) e Solange (Carol Macedo) em “Fina Estampa” (2011), Natalie Lamour (Debora Secco em *Insensato Coração*, 2011), Suellen (Isis Valverde em “Avenida Brasil”, 2012).

Da mesma forma, a difusão da cultura “periguite” também ocorre no mercado musical nacional, principalmente nos estilos musicais do sertanejo, pagode, funk, rap e forró.

A cultura “periguete” propaga o culto ao corpo (de preferência com o corpo modelado nas academias de ginástica e nas clínicas estéticas) e com um estilo próprio de moda, replicado constantemente nas telenovelas da Rede Globo.

Wilton Garcia afirma que “essa forma de aparecer tem um efeito comunicacional e estratégico. O corpo é usado como um suporte que é equacionado e pontuado por um dinamismo de exibição narcísica e pelas “relações pessoais inerentes à sua sociabilização” (GARCIA, 2005, p. 27).

Nesse sentido, o que se releva é uma perigosa coisificação do corpo que pode tornar o corpo sem alma, sem vida.

Por outro lado, como outro efeito da modernidade líquida nas relações afetivas, temos os espaços virtuais.

De início, tem-se que são meios de proliferação, em geral, de identidade irreais, que são propagadas nas redes com um falseamento do real padrão de vida da pessoa. Logo, a mudança de identidade fica a cargo do ser humano, que pode buscar, segundo a sua necessidade imediata, a identidade que mais se adequa ao modelo de distinção social que gostaria de criar, o que não seria facilmente realizado no mundo concreto, verificável principalmente na rede Instagram, em que parece que todas as pessoas possuem um padrão de vida consumista elevadíssimo (o que, na maior parte dos casos, não é muito crível).

A cultura consumista se apresenta, portanto, como uma difusão de valores econômicos e sociais capazes de influenciar o modo de vida e de interação do ser humano com o mundo. Essa cultura cada vez mais impõe um papel secundário às relações humanas, tornando-as inconciliáveis com o mundo real, imprimindo uma sensação de um mundo paralelo, cuja tangência com o real se perfaz no consumo.

O papel do outro, nesse panorama, se revela como termômetro de aceitação, servindo como experimento da transformação da identidade



virtual em simulacro de identidade real, evidenciando um jogo irreal de aceitação.

Neste contexto, as narrativas dominantes, apropriadas e desenvolvidos pelos interesses econômicos, na sociedade dos consumidores, tem como objetivo, como já desenvolvido até aqui, a comodificação das pessoas.

Dessa forma, as relações mediadas pela internet, notadamente pelas redes sociais, são frágeis e permeadas pela lógica do marketing, posto que utilizadas precipuamente como instrumento de autoconfirmação pessoal, sendo certo que, ao primeiro sinal de divergências (fracasso), os vínculos podem ser rapidamente rompidos, na velocidade de um clique.

Nesse sentido, o fenômeno do TINDER chama a atenção entre nós. Trata-se de um aplicativo em que homens e mulheres disponibilizam suas fotos e escrevem sobre si (perfil) e, tendo acesso ao perfil de seu “alvo”, ficam a apenas a um clique de darem um “match”, ou seja, tomarem ciência de que gostaram um do outro.

O interessante é que, após o aplicativo informar sobre o “match”, há a opção (botão) de continuar vendo outras pessoas e conseguir novos “matches”. Isso diz muito sobre a comodificação (transformação das pessoas em mercadorias), em tempos de amor líquido (fluido). Neste sentido, Han (2015) afirma ser o tédio intolerável na sociedade do consumo, pois os estímulos (inclusive de se relacionar/conhecer novos parceiros) são direcionados ao consumo contínuo, veloz e excessivo.

Bauman ainda destaca a ação de pessoas que utilizam redes sociais, tal qual o Tinder, para buscar um companheiro com o perfil visto como ideal, sob uma lógica cada vez mais consumista, e, portanto, manifestada cada vez mais como uma atividade emocionalmente apagada e distante, como se as pessoas fossem manequins nas vitrines das grandes boutiques.

A convicção fundamental é de que é possível compor o objeto do amor a partir de uma série de qualidades físicas e pessoais, ao lado de traços de caráter claramente especificadas e mensuráveis. Segundo os preceitos desse ‘marketing *amouréx*’, se o objeto de amor procurado deixa de marcar um ou vários pontos, o ‘comprador’ potencial do mesmo deve desistir da ‘aquisição’, assim como o faria no caso de todos os outros produtos em oferta. Se, no entanto, a falha for revelada após a ‘aquisição’, o objeto fracassado do amor, tal como todos os outros bens do mercado, precisa ser descartado e substituído. (BAUMAN, 2015, p. 132)

Com a mesma facilidade que se pode conhecer um universo enorme de parceiros, pode-se também “desconectar” de novas relações, ao alcance de um clique, o que demonstra como a modernidade líquida acaba por dificultar a criação de relações humanas mais estáveis, reais (com seus defeitos e virtudes).

Por fim, trazemos também uma “modalidade” de relacionamento que vem ganhando muito espaço no Brasil, qual seja, a relação *sugar*.

Pesquisando nas redes que oferecem plataforma para o desenvolvimento desse tipo de relação, o funcionamento se dá da seguinte maneira: um *sugar daddy* (homens de boa condição financeira e generosos) e a *sugar baby* (mulheres atraentes e ambiciosas) se buscam para um relacionamento transparente, com as intenções e expectativas claramente definidas, qual seja, relações afetivas/sexuais em troca de auxílio material e promessa de ascensão do padrão de vida (econômico e/ou social).

A modalidade de relacionamento, que também vale para *sugar mommies* e *sugar babies* homens, é a especialidade de diversos sites e plataformas virtuais, dentre eles o “Meu Patrocínio”, que hoje já conta com mais de 2.800.000 inscritos, sendo que as mulheres representam 2/3 dos inscritos.

A nosso sentir, é o ponto máximo da mercantilização das relações afetivas/sexuais, com as relações sendo definidas exclusivamente pela lógica mercadológica, numa troca simbólica em que ambos buscam signos de distinção (o homem buscando uma mulher comodificada, que represente um “troféu” que comprove seu “sucesso”, e a mulher buscando, com imediatismo, conquistas materiais – principalmente aqueles bens materiais ou simbólicos explorados e difundidos pela publicidade das grandes mídias - que não teria condições de suprir instantaneamente sozinha).

## **6 Impactos na cultura musical no Brasil**

Baudrillard (1995) afirma que no processo de construção do mercado de consumo a comunicação sempre exerceu papel fundamental e, hoje, nos tempos das redes sociais, essa característica se torna ainda mais pujante. A mídia que domina a comunicação de massa, a fim de atingir seus objetivos específicos, vai minando a diversidade, apreendendo o sujeito em um jogo irreal, imprimindo ao ser uma alienação em prol da construção midiática em torno de determinados bens (simbólicos).

A cultura do consumo, além de exercer influência nos objetos, estende seus efeitos às manifestações externas do indivíduo. Exemplo é a cultura pop, que geralmente se estabelece de forma hegemônica nos meios de comunicação e se reproduz de forma serial, com características artificiais e pouco conteúdo social.

Assim, pretende-se demonstrar a evolução, sinteticamente, da cultura musical brasileira nos últimos 60 anos.

Com efeito, nas décadas de 60 e 70 o Brasil vivia um triste período de ditadura militar, sendo certo que grandes artistas, como Chico Buarque, Caetano Veloso, Gilberto Gil, Tom Zé, Belchior, Raul Seixas, Rita Lee, Geraldo Vandré, dentre outros, combatendo a ditadura à seu modo,

puderam produzir vasta e valiosa obra musical, com críticas ao regime antidemocrático.

Naturalmente, em razão da censura, tiveram que usar instrumentos estéticos e literários que pudessem esquivar da admoestação, com letras geniais, eivadas de ironias e sentidos múltiplos.

O cantor baiano Tom Zé, por exemplo, escreveu, em 1976, a música “Vai”, em que dizia:

Na hora ninguém escapa  
Debaixo da cama  
Ninguém se esconde  
A felicidade vai  
Desabar sobre os homens  
Vai  
Desabar sobre os homens  
Vai  
Desabar sobre os homens

Menina ela mete medo  
Menina ela fecha a roda  
Menina não tem saída  
De cima de banda ou de lado  
Menina olhe pra frente  
Oh menina todo cuidado  
Não queira dormir no ponto  
Seguro o jogo atenção  
De manhã.

Em show realizado no SESC Pompeia<sup>5</sup>, São Paulo, em 2010, o cantor afirmou que a música na verdade era uma crítica à propaganda nacionalista do governo ditatorial (com slogans como, por exemplo,

---

<sup>5</sup> FAMILIAMOITINHO. Tom Zé - Menina Amanhã de Manhã + Explicação sobre história da música. 2010. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=HsYGpCVSa6A>>. Acesso em: 20 jul. 2020

“Brasil, ame-o ou deixe-o”). Dizia que, àquela época, não havia opção que não fosse ser feliz (“não tem saída, se não for feliz vai ser preso”), de modo que a felicidade iria desabar, como uma maldição, sobre os homens. Seja feliz ou fuja, porque no Brasil não será bem-vindo, não será aceito.

No mesmo sentido, o cearense Belchior tem uma belíssima obra, repleta de críticas sociais, com seu realismo crítico que nos faz refletir, afirmando, em doce poesia, que “amar e mudar as coisas” o interessavam mais.

O que dizer então de Raul Seixas, com sua “sociedade alternativa”, sua lamentação ao “ouro de tolo”, sua “metamorfose ambulante” e tantas outras belíssimas canções que denunciavam a alienação do ser humano e defendiam a liberdade.

Os anos 80 também irrompeu com o movimento do rock brasileiro que assumiu o protagonismo da década. Bandas formadas por jovens garotos, como Titãs, Barão Vermelho (e Cazuza), Ultraje a Rigor, Blitz, Lobão, Plebe Rude, Ira, Legião Urbana, Capital Inicial e Paralamas do Sucesso tomaram conta dos corações dos brasileiros.

A Plebe Rude, por exemplo, escreveu e cantou sobre a desigualdade social (Até quando esperar, 1986). Do mesmo modo, os Titãs criticavam a dura realidade social em “Marvin” (1984), “Polícia” (1986), “Estado Violência” (1986) e “Homem Primata” (1986).

Nos anos 90, já com a democracia formal restabelecida no Brasil, uma nova safra de grandes talentos ganhou notoriedade, como Chico Science e a Nação Zumbi, O Rappa, Planet Hemp, “Gabriel, o Pensador”, Racionais Mc’s, Skank, dentre outros.

O Rappa foi uma das bandas de grande sucesso nacional, que trazia em suas melodias críticas ao racismo e desigualdade social, em canções como “Todo camburão tem um pouco de navio negreiro” (1994), “Miséria S.A.” (1996) e “O Homem Amarelo” (1999).

O genial Chico Science, tragicamente falecido em um acidente de carro em 1997, pode ser considerado certamente um dos maiores protagonistas do período. Com uma estética musical fortemente marcada por elementos regionais (o maracatu) misturado ao rock, conseguiu desenvolver um estilo único, genuinamente brasileiro, encantando a todos durante sua curta carreira. Deixou canções que retratavam a desigualdade social e as lutas de classe, em especial em sua região (nordeste brasileiro), tais como “Banditismo por Uma Questão de Classe” (1994), “A Cidade” (1994), “Da Lama ao Caos” (1994), “Etnia” (1996) e “Manguetown” (1996).

Planet Hemp e “Gabriel, o Pensador”, trouxeram à baila músicas que abordavam sobre a liberdade de expressão, o combate ao racismo e preconceito e até mesmo o debate democrático e crítico sobre a legalização das drogas.

Todavia, nos últimos 20 anos, verificamos um enorme avanço do culturalismo neoliberal (com a maximização do desejo consumista), em especial no âmbito dos estilos musicais do funk, sertanejo e pagode, que relega à segundo plano uma temática mais crítica.

O rock brasileiro, crítico e reformador/revolucionário, praticamente, faleceu (pelo menos nos grandes meios de comunicação).

Em relação aos estilos musicais citados, é interessante verificar a evolução das letras e das temáticas. O movimento do funk no Brasil, embora bastante antigo, ganhou corpo na década de 90, com artistas como Cidinho e Doca, que diziam um sonoro *“eu só quero é ser feliz, andar tranquilamente na favela onde nasci, e poder me orgulhar e ter a consciência que o pobre tem seu lugar”* (Rap da Felicidade, 1995).

Hoje em dia, o movimento funk, que tem as cantoras Anitta e Ludmilla como duas das maiores referências, baseado inclusive na globalização e introdução da cultura americana de construção de celebridades, possui 3 temáticas básicas: a) a erotização; b) a ostentação;

c) o consumo de álcool (em geral, motivado pela traição amorosa ou pela distinção simbólica da ostentação). Em síntese, o enfoque está na maximização do desejo, do consumo rápido e ininterrupto, como enfatizado ao longo do presente artigo.

No sertanejo, o estilo musical preponderante no Brasil na última década, a situação não é diferente. É cediço que a música sertaneja é originária do final da década de 20, com letras que retratavam a beleza bucólica e romântica da paisagem rural, além do modo de vida do homem do interior e do homem da cidade.

Contudo, atualmente, assim como no funk, parece estar cravada no mesmo tripé temático (ostentação, erotização e incentivo ao consumo de álcool). Essa é a base temática dos artistas mais populares da década (com maior espaço na mídia e no mercado musical), tais como Gustavo Lima, Marília Mendonça e Wesley Safadão.

Com efeito, ilustrativamente, a dupla Munhoz e Mariano fez enorme sucesso ostentando que estavam “tirando onda de Camaro amarelo” (Camaro amarelo, 2011). Já na canção “Balada Louca” (2011), beberam tanto que acharam o “carro dentro da piscina”, ao som de um “DJ mais louco que o padre do balão<sup>6</sup>”.

Gustavo Lima, na mesma trilha, é famoso por seu slogan repetidamente afirmado em seus shows: “Só sofre de amor quem não tem dinheiro pra beber”. Wesley Safadão não fica para trás, também com seu famoso bordão: “Só morre de amor quem é liso porque quem tem dinheiro morre é de ressaca.” Esses bordões refletem exatamente o impacto na cultura musical do ideário da sociedade consumista, notadamente sua inserção na própria subjetividade dos indivíduos, até mesmo no âmbito

---

<sup>6</sup> Referência ao Padre Adelir Antônio de Carli que faleceu tragicamente em 2011 ao fazer um voo com cerca de mil balões de festa cheios de gás hélio que acabou caindo no mar.

das relações afetivas. Não é sem razão que, conforme ensina Bauman (2008), a própria lógica sentimental tende a ser cada vez mais consumista.

Saliente-se que aqui não se está fazendo nenhuma crítica aos artistas, todos reconhecidamente talentosos e merecedores do sucesso que fazem, e nem generalizando, mas é apenas uma reflexão crítica quanto ao desaparecimento do espaço público, de modo que músicas que retratem questões de natureza social sejam colocadas à margem, sendo que praticamente todo o espaço dos meios de comunicação de massa se concentram nos artistas que abordam o ideário neoliberal de maximização dos desejos consumistas.

Até mesmo a própria divisão espacial de eventos musicais já se encontra bastante influenciado pela cultura consumista, com sua demarcação em símbolos de glamour e distinção, como concorridos camarotes, lounges, espaços VIP, backstage etc.

Voltando ao debate sobre a ausência de espaço público para culturas musicais alternativas, Lobão, em recente participação no programa Roda Viva<sup>7</sup>, ao ser questionado se ainda havia algo interessante no rock atual (por não ter mais espaço na mídia), afirmou, para espanto geral dos jornalistas, que o rock está no auge, mais vivo do que nunca, havendo milhares de artistas brasileiros de grande talento, que podem ser encontrados nas mídias independentes (aplicativos de streaming, principalmente), em contraponto aos anos 80, que teria sido conduzido por pouco mais de 1 dezena de bandas. Mas é fato inegável que hoje o grande público possui um acesso muito restrito às culturas alternativas, posto que a grande mídia (com toda publicidade comandada pelo mercado) – para muitos, o único meio de acesso à cultura – restringe seu espaço aos artistas alinhados com seu ideário.

---

<sup>7</sup> RODA VIVA. Lobão comenta sucesso da música sertaneja no Brasil. 2020. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=FuisM84Qw14&t=185s>>. Acesso em: 20 jul. 2020.



## Canclini sintetiza brilhantemente o tema:

Ainda que exista no desenvolvimento capitalista uma tendência para absorver e tornar semelhantes as formas de produção material e cultural que o precederam, a subordinação das comunidades tradicionais não deve ser completa devido à impossibilidade do próprio capitalismo industrial de proporcionar trabalho, cultura, assistência médica para todos, e, também, pela resistência por parte das etnias que defendem a sua identidade. O caráter ambíguo da estratégia que as classes dominantes põem em prática diante das culturas subalternas é explicado, desse modo, pela existência de um duplo movimento: pretendem impor aos dominados os seus modelos econômicos e culturais e, ao mesmo tempo, procuram apropriar-se do que não conseguem anular ou reduzir, utilizando as formas de produção e de pensamento alheias através da sua refuncionalização para que a sua continuidade não seja contraditória com o crescimento capitalista. (CANCLINI, 1983, p. 160)

Com efeito, a organização individualista do consumo, baseado na maximização dos desejos, induzido pelos interesses privados do mercado de reprodução da cultura consumista, inclusive com a apropriação de estilos musicais tipicamente populares ao seu ideário (como o funk e o sertanejo), tende recomodificar o indivíduo e a nos alienar da realidade social, em especial quanto ao nosso grave nível de desigualdade e a falta de solidariedade coletiva.

Dito isso, não surpreende que em carta de repúdio assinada por mais de 500 artistas contra a ex-Secretária de Cultura, Sra. Regina Duarte, em razão de “ataques reiterados à arte, à ciência e à imprensa” e em repulsa à qualquer tentativa de “destruição do setor cultural ou qualquer ameaça à liberdade de expressão”, nenhum dos ilustres signatários seja do grupo dos cantores sertanejos que tanto sucesso e espaço midiático possuem nos últimos 10 anos.

## **Conclusão**

Como se pode falar em multiculturalismo, empatia e solidariedade, numa sociedade em que todos os critérios de sucesso e afetividade são determinados pelos signos construídos pelo consumo (potencializado pela publicidade)?

A sociedade de consumo (modernidade líquida) quanto mais promete aos indivíduos felicidade e segurança, mais infelicidade acarreta. O mais estranho é que as vítimas das promessas não cumpridas se revoltam contra si próprio (sociedade do desempenho), sem conseguir identificar, efetivamente, que é o modelo que potencializa e reproduz essa lógica (processo de alienação).

Como aponta Han (2015), vivemos num mundo muito pobre de interrupções, pobre de entremeios e tempos intermédios, de modo que o indivíduo reage a todo e qualquer impulso e estímulo, principalmente se motivado pela publicidade que incentiva a satisfação imediatista dos nossos desejos.

Essa exigência de respostas imediatas, que não passam por nenhuma investigação ou reflexão crítica, leva igualmente à resposta nenhuma. O filósofo sul coreano pondera que não há mérito na velocidade, pois nada imediatos continuam sendo nada.

Como vimos, a cooptação da esfera pública pelos exclusivos imperativos dos interesses econômicos do mercado transforma tudo em bens com conteúdo econômico (consumo). Apropriando-se das ideias de Jurgen Habermas (1989), a esfera pública deveria permitir a exposição de argumentos (inclusive culturais) que se contraponham para que possam produzir convencimento refletido, permitindo ao indivíduo construir sua própria opinião, gostos, com o modo de vida que lhe pareça mais verdadeiro e honesto para lhe trazer felicidade.

O fato é que a ideologia capitalista neoliberal criou um sistema econômico que alimenta o desejo incessantemente, fazendo que ele não apenas siga existindo, mas seja cada maior e insaciável, de modo que cada vez mais nos sentimos mais frustrados, vazios, infelizes, vazios.

A própria Bíblia pondera sobre a natureza insaciável do desejo, incapaz, assim, de trazer paz de espírito aos homens. São Mateus discorre ser incompatível um modelo (econômico) que potencialize simultaneamente desejo e necessidade. Assim, tem-se que no capítulo 6, versículo 24 de seu Evangelho afirma: “Ninguém poderá servir a dois senhores; pois odiará a um e amará o outro, ou se dedicará a um e desprezará o outro. Vocês não podem servir a Deus (necessidade) e ao dinheiro (desejo)”.

Infelizmente, no Brasil, a esfera pública encontra-se bastante viciada, mesmo que não de forma explícita, principalmente nas grandes redes de TV, que fazem de conta serem plurais e argumentativos, mas que são verdadeiros instrumentos de propagação de interesses particulares, veiculados como se fossem públicos, fazendo com que tal manipulação vicie nossa própria noção de democracia e a construção da cidadania.

Jessé Souza traz excelente questão:

Com a passagem histórica de uma esfera pública de pessoas privadas para uma esfera pública mediada pelo mercado, temos a ambiguidade típica do mercado de bens simbólicos no capitalismo: como conciliar o acesso democrático à informação com os interesses privatistas da maximização do lucro e da expropriação do trabalho coletivo? (SOUZA, 2019, p. 132).

Canclini (1999) apresenta como proposta repensar o real e o possível, distinguir entre a globalização e a modernização seletiva, reconstruir, a partir da sociedade civil e do Estado, um multiculturalismo democrático.

A nosso sentir, ao vendermos sonhos de consumo, incompatíveis inclusive com a renda média das pessoas em nosso país, criamos uma sociedade irreal, que constrói sua identidade baseada num padrão de felicidade jamais possível de ser alcançado, o que afeta inclusive as relações afetivas, fazendo com que sentimentos genuínos, como o amor, sejam substituídos por relações de troca de interesses que permitam o acesso à símbolos distintivos de consumo, conforme imposto pela cultura consumista.

É preciso que seja promovido o estímulo a uma política cultural no Brasil que reconheça a diversidade regional, com a valorização das culturas tradicionais, sem abandonar a promoção de novas estéticas, como forma de ampliar o acesso multicultural e afirmar nosso legado na cultura universal.

Nestor Canclini (1983) defende ainda que as políticas culturais serão mais democráticas não ao afirmarem dogmaticamente uma única identidade legítima, mas quando propiciarem as múltiplas formas de ser, havendo a necessidade de se conceber políticas que coordenem os diversos atores participantes da geração e intermediação cultural.

Assim, se faz imprescindível a democratização do acesso aos bens culturais, valorizando o acesso à cultural e ao lazer. Para tanto, entendemos como fundamental a criação e ampliação de TV públicas (que não se confunde com TV estatal), como ocorrido em quase todos os países europeus, como França, Itália, Espanha, Inglaterra e Alemanha, com a participação da sociedade (através de conselhos com representantes de todas as camadas da sociedade civil) em sua gestão, permitindo o acesso à conteúdos multiculturais, dissociados dos interesses políticos e econômicos do momento, realizando a sociedade aberta idealizada por Jurgen Habermas (1989).

## Referências

BAUDRILLARD, Jean. **A sociedade de consumo**. Tradução: Artur Mourão Lisboa. Edição 70, Editora LDA, 1995.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida para o consumo: a transformação das pessoas em mercadoria**. Tradução: Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.

BROWN, Wendy. **El pueblo sin atributos: La secreta revolución del neoliberalismo**. Traducción Víctor Altamirano. Barcelona: Malpaso Ediciones, 2015. E-book.

BRYANT, Kobe. **The Mamba Mentality: How I Play**. Nova Iorque. Ed. MCD, 2018.

CANCLINI, Néstor García. **As culturas populares no capitalismo**. Tradução de Cláudio Novaes Pinto Coelho. São Paulo: Brasiliense, 1983.

CANCLINI, Néstor García. **Consumidores e cidadãos: conflitos multiculturais da globalização**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Editora URFJ, 1999.

GARCIA, Wilton. **Corpo e Cultura Contemporânea**. In: \_\_\_\_\_. **Corpo, Mídia e Representação: estudos contemporâneos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

GOMES, Ciro. Projeto Nacional: **O dever da esperança**. São Paulo. Editora LeYa, 2020.

GRUPO de mais de 500 artistas divulga manifesto em repúdio a declarações de Regina Duarte. **Portal G1**, Rio de Janeiro, 09 mai. 2020. Pop & Arte. Disponível em: <https://g1.globo.com/pop-arte/noticia/2020/05/09/grupo-de-mais-de-400-artistas-divulga-manifesto-em-repudio-a-declaracoes-de-regina-duarte.ghtml>. Acesso em: 20 jul. 2020.

HABERMAS, Jürgen. **Consciência moral e agir comunicativo**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

\_\_\_\_\_. **Direito e Democracia: entre facticidade e validade**. Vol. I. Col. Biblioteca Tempo Universitário, 101. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do Cansaço: a transformação das pessoas em mercadoria**. Tradução: Enio Paulo Giachini. Petrópolis/RJ, Ed. Vozes, 2015.

HARVEY, David. **O neoliberalismo: história e implicações**. Tradução: Adail Sobral e Maria Stela Gonçalves. 2ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 2011.

MARSHALL, Alfred. **Princípios da economia**. Volume 1. Tradução: Rômulo Almeida e Ottolmy Strauch. São Paulo. Editora Nova Cultural, 1996.

MARX, Karl. **O Capital**. São Paulo: Centauro Editora, 2005.

MOREIRA, Eduardo. **A economia do desejo: a farsa da tese neoliberal**. 1ª ed. Rio de Janeiro. Editora Civilização brasileira, 2020.

SOUZA, Jessé. **A elite do atraso**. Rio de Janeiro. Editora Estação Brasil.,2019.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **A Síndrome de Patrão**. Migalhas. 2017. Disponível em <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170503-05.pdf>>. Acesso em 20 jul. 2020.

TONDATO, Marcia Perencin. VILAÇA, Maria Giselda da Costa. **Periguetes: novas visibilidades e construção de identidades na sociedade midiática do consumo**. Juiz de Fora, PPGCOM – UFJF, v. 11, n. 3, p. 95-116, 2017.

## O direito fundamental ao trabalho digno na era do capitalismo digital: reflexões sobre o teletrabalho bancário e suas formas de subjetivação e de adoecimento

*Gabriela Neves Delgado*<sup>1</sup>

*Valéria de Oliveira Dias*<sup>2</sup>

### Introdução

O processo de mudança no mundo do trabalho provocado pela Quarta Revolução Tecnológica foi acelerado com a pandemia da Covid-19. A crescente implementação de tecnologias digitais, de informação e de comunicação tem produzido novas formas de gestão e de organização produtiva, como é o caso, por exemplo, do teletrabalho.

No ano de 2018, o teletrabalho em domicílio ou *home office*, por exemplo, alcançou o patamar de 5,2% do total de trabalhadores ocupados (cerca de 3,8 milhões de pessoas), excluídos os servidores públicos e os trabalhadores domésticos. Em comparação ao ano de 2012, o IBGE aponta que a alta foi de 44,4%<sup>3</sup>.

No primeiro trimestre de 2020, a PNAD Contínua estimou que, entre os 92,2 milhões de ocupados, 20,8 milhões poderiam aderir ao

---

<sup>1</sup> Professora Associada de Direito do Trabalho dos Programas de Graduação e Pós-Graduação da Faculdade de Direito da UnB. Pós-Doutorado em Desigualdades Globais e Justiça Social: diálogos sul e norte, pela Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais - FLACSO/Brasil e seu Colégio Latino-Americano de Estudos Mundiais. Pós-Doutorado em Sociologia do Trabalho pela UNICAMP. Doutora em Filosofia do Direito pela UFMG. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Pesquisadora coordenadora do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania” (UnB/CNPq). Advogada.

<sup>2</sup> Doutoranda e mestre em Direito, área de concentração Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília - UnB. Integrante do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania” (UnB/CNPq). Especialista em Direito Constitucional do Trabalho pela UnB e em Direito do Trabalho pelo Instituto *Processus*. Bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Brasília - UniCEUB e em Administração pela UnB. Servidora da Justiça do Trabalho.

<sup>3</sup> Disponível em <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/12/18/home-office-bateu-recorde-no-brasil-em-2018-diz-ibge.ghtml>.

teletrabalho. Na pandemia, a PNAD Covid-19<sup>4</sup> estimou que, em maio de 2020, entre os 77,5% dos ocupados que não estavam afastados do trabalho, 8,7 milhões de pessoas estavam em teletrabalho domiciliar.

Os dados divulgados no mês de outubro de 2020 revelaram que, embora houvesse iniciado a abertura para o retorno ao trabalho presencial, o quantitativo de empregados prestando serviços de forma remota tem se mantido relativamente constante, o que, segundo analistas, pode indicar que o teletrabalho em domicílio tende a ser adotado de forma permanente para parte desses trabalhadores (LAMEIRAS; CAVALCANTI; RAMOS, 2020).

Essa nova reestruturação produtiva tem impactado significativamente a constituição da subjetividade e dos laços sociais do trabalhador e, por conseguinte, a relação entre construção da saúde e adoecimento no trabalho. Para compreender os seus possíveis impactos na saúde obreira e lançar luzes às possibilidades de regulação justtrabalhista, propõe-se refletir, no presente artigo, sobre o teletrabalho bancário e as novas formas de subjetivação e de adoecimento impostas pelo capitalismo digital.

Para tanto, o texto está organizado em três capítulos.

No primeiro capítulo, abordar-se-á os pressupostos teóricos que pautam a relação entre saúde e trabalho, a partir de pesquisa interdisciplinar, especialmente a relativa aos campos da Psicodinâmica do Trabalho e da Psicanálise do Trabalho. A partir desses referencias teóricos, pretende-se analisar a *melancolização no e pelo trabalho* como possível psicopatologia e sintoma social que pode ser desencadeada a partir do avanço do capitalismo neoliberal-digital.

---

<sup>4</sup> A PNAD Covid-19 objetiva quantificar as pessoas com Covid-19 e os impactos da pandemia no mercado de trabalho, abordando questões sobre a prática de *home office*, os motivos que impediram a busca por emprego e os rendimentos obtidos pelas famílias. O acompanhamento é semanal e abarca 193,6 mil domicílios distribuídos em 3.364 municípios de todos os estados do País. A respeito, consultar: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>.



No segundo capítulo, discutir-se-á acerca do trabalho bancário frente aos processos de reestruturação produtiva e de precarização, bem como sobre as repercussões na saúde da categoria bancária. Com a finalidade de caracterizar o trabalho bancário na era digital em tempos pandêmicos, utilizar-se-á, como referencial empírico, a pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – Dieese, no ano de 2020, com trabalhadores bancários em teletrabalho.

Por fim, no terceiro capítulo, analisar-se-á os pressupostos jurídico-constitucionais de tutela integral da dignidade humana, partindo-se da compreensão de que a *dimensão socioambiental<sup>5</sup> do direito fundamental ao trabalho digno<sup>6</sup>* revela a premência da proteção concomitante do sujeito trabalhador, do valor social do trabalho e do meio ambiente de trabalho a ser efetivada pela tutela integrada do direito à saúde psicofísica no ambiente laboral e do direito ao meio ambiente digital de trabalho equilibrado.

Em síntese, este artigo pretende demonstrar que o modo de gestão do trabalho e da produção pautado na concepção gerencialista do alto desempenho e da excelência inerentes ao discurso capitalista neoliberal provoca reificação do sujeito trabalhador, mercantilização do trabalho bancário e deterioração do meio ambiente digital de trabalho, o que não se coaduna, por óbvio, com o direito-dever socioambiental inerente ao direito fundamental ao trabalho digno.

---

<sup>5</sup> Dissertação de mestrado apresentada por Valéria de Oliveira Dias, no programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Brasília (UnB), em 2019, sob a orientação da Professora Dra. Gabriela Neves Delgado, tendo sido aprovada com louvor, por unanimidade da banca examinadora. A respeito consultar: DIAS, Valéria de Oliveira. *A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal*. São Paulo: LTr, 2020.

<sup>6</sup> Tese de doutorado originalmente apresentada por Gabriela Neves Delgado, no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), em 2005, tendo sido aprovada com louvor, por unanimidade da banca examinadora. A obra *Direito Fundamental ao Trabalho Digno* teve sua primeira edição publicada em 2006, pela LTr Editora e a segunda edição, em 2015, pela mesma editora. A respeito, consultar: DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2015.

## **1. A centralidade do trabalho na construção da saúde**

### **1.1 A relação entre trabalho, identidade e saúde mental na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho**

Segundo estudos desenvolvidos no campo da Psicodinâmica do Trabalho, o trabalho ocupa lugar central no que se refere à saúde. As pesquisas empíricas que interrelacionam organização do trabalho e processos de subjetivação demonstram que existe uma estreita relação entre trabalho, identidade e saúde (DEJOURS, 1987; DEJOURS, 1999).

A organização do trabalho refere-se à divisão formal do trabalho, ao conteúdo da tarefa e às relações de poder que a permeia. A realidade imposta pela organização do trabalho, por meio do trabalho prescrito, nem sempre possibilita o alcance dos objetivos propostos com a qualidade requerida, de modo que, o trabalhar, efetivamente, é o preencher a lacuna existente entre o trabalho prescrito, quase sempre inatingível, e o real do trabalho (DEJOURS, 2004).

A lacuna entre o trabalho prescrito e o real do trabalho aparece para o sujeito trabalhador quando ele se confronta com o fracasso, o que comumente gera sofrimento. Essa dinâmica denota o modo afetivo como o real do trabalho se apresenta ao sujeito. Diante do sofrimento, que é inerente ao trabalho, a subjetividade a ele se une (DEJOURS, 2004).

As vivências de prazer no trabalho são viabilizadas quando a organização do trabalho é suficientemente flexível para permitir que o sujeito trabalhador intervenha no trabalho prescrito, a partir do real do trabalho. Para tanto, o sujeito trabalhador mobiliza sua inteligência prática e revela sua criatividade e capacidade de negociar e de contribuir no coletivo de trabalho. O resultado dessa intervenção no trabalho prescrito “precisa passar por uma validação social, que pressupõe o reconhecimento da hierarquia através do julgamento de utilidade e o reconhecimento pelos pares mediante o julgamento da beleza” (MENDES, 2007, p. 51-52).

O reconhecimento é uma retribuição simbólica muito relevante para o sujeito trabalhador. Isso porque o reconhecimento da qualidade da contribuição direcionada ao aperfeiçoamento da organização prescrita do trabalho, especialmente do coletivo de trabalhadores, confere sentido ao trabalho, tornando-o fonte de prazer e de realização pessoal.

Nesse processo de engajamento no trabalho e de ressignificação do sofrimento, o sujeito trabalhador constitui sua identidade pessoal e social, o que viabiliza a proteção da sua saúde mental. Além disso, a dinâmica do reconhecimento desperta o sentimento de pertencimento, o que torna o ato de cooperar essencial à sociabilização e à integração à comunidade e à base das relações de solidariedade (DEJOURS, 2004; MENDES, 2007).

Por outro lado, quando a gestão da organização do trabalho é enrijecida e utiliza mecanismos que impedem a conciliação entre as demandas por produtividade e a mobilização da subjetividade obreira para superar situações que causam sofrimento, esvaziando, assim, a dinâmica do reconhecimento, esse sofrimento deixa de ser mobilizado como potência criativa e fonte de prazer, intensificando-se e tornando-se potencialmente patogênico (MENDES, 2007).

Os modelos de reestruturação produtiva capitalista pautados na acumulação flexível e em políticas neoliberais, entre os quais se sobressai o toyotismo, a partir da percepção das capacidades humanas de intervenção criativa no mundo do trabalho, adotaram como norte a “captura da subjetividade”<sup>7</sup>.

Isso porque, embora o reconhecimento no trabalho seja um dos meios de fortalecimento da saúde mental, ele pode ser utilizado como meio de captura do saber-fazer, da intelectualidade e dos afetos do sujeito trabalhador para o alcance dos objetivos organizacionais (ALVES, 2011),

---

<sup>7</sup> A expressão é de Giovanni Alves (ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo, 2011).

especialmente os relacionados aos imperativos de desempenho e de investimento ilimitado de tempo e espaço de vida no trabalho.

As estratégias de subjetivação adotadas pelo sistema toyotista perpassam pela exigência no sentido de que o trabalhador se engaje nas políticas e metas gerenciais, como se fosse o responsável pelo sucesso do empreendimento; seja qualificado e competitivo, adotando posturas individualistas no trabalhar, embora integre equipes polivalentes; tenha vigor para atingir metas, ainda que inalcançáveis; estimule e controle a produtividade de seus pares; e não demonstre cansaço, estresse e, sobretudo, sofrimento (DRUCK; FRANCO; SELINGMANN-SILVA, 2010; ALKIMIN, 2013).

O controle e a submissão dos sujeitos trabalhadores aos imperativos de desempenho são obtidos mediante a estruturação de métodos de gestão que instrumentalizam o medo em face da dispensa injusta ou da perda do cargo, utilizando-se, inclusive, de ameaças implícitas na política organizacional; estimulam a competitividade e as cobranças frequentes, com metas inalcançáveis; além de se amparar no autoritarismo e no desrespeito que constrange e humilha (DIAS, 2020).

Esses métodos de gestão aprofundam a solidão afetiva, desarticulam os laços de solidariedade e a mobilização coletiva diante das injustiças e do sofrimento do outro. Além disso, degradam o clima organizacional, estimulam práticas assediadas e instauram um processo crescente de indiferença social no trabalho (CREMASCO; EBERLE; SOBOLL, 2009; GOSDAL, 2009; DIAS, 2020).

Esse cenário se alia à precarização do trabalho e à desestruturação da rede de proteção sociojurídica do sujeito trabalhador encampada pelo neoliberalismo. Em decorrência disso, para executar as demandas da organização do trabalho e mediar o sofrimento e o medo da perda do status social, os sujeitos trabalhadores desenvolvem estratégias de defesa

individuais e coletivas, entendidas como saídas possíveis para a manutenção da saúde, entre as quais se destacam “o cinismo, a dissimulação, a hiperatividade, a desesperança em ser reconhecido, o desprezo, os danos aos subordinados, a negação dos riscos inerentes ao trabalho, a comunicação distorcida, entre outras” (SANTOS; SIQUEIRA; MENDES, 2010, p. 928). Esse é o campo fértil para desencadeamento de sintomas sociais relacionados à aceleração, à sobrecarga e à violência, além de variadas psicopatologias (MENDES; ARAUJO, 2012).

Com o avanço das relações de trabalho flexibilizadas e mediadas por plataformas digitais, aumenta-se a possibilidade de intensificação da sobrecarga e da solidão afetiva do sujeito trabalhador. Consequentemente, ampliam-se as possibilidades de desencadeamento de transtornos mentais e comportamentais mais complexos, como os embasados no medo e na possibilidade da perda, com destaque para a *melancolização no e pelo trabalho*.

Nesse passo, estudar a melancolia, segundo a Psicanálise do Trabalho, é um dos caminhos para compreender as novas formas de subjetivação e de adoecimento nas relações mediadas por plataformas digitais, especialmente no teletrabalho, e lançar luzes às possibilidades de regulação do trabalho humano na era digital.

## **1.2 A melancolização como psicopatologia no e pelo trabalho na era digital**

O adoecimento mental possui etiologia multicausal, ou seja, seu desencadeamento relaciona-se com fatores variados, que abarcam, principalmente, a história de vida e a história de trabalho do sujeito.

Uma psicopatologia que tende a ocupar os espaços de sofrimento no trabalho na era digital é a melancolia (DELGADO *et al.*, 2020). A

melancolia é uma patologia narcísica<sup>8</sup> que se situa na base de diversas patologias, inclusive do comportamento suicida, conforme explicam Ana Magnólia Mendes e Jean-Michel Vivès (2020).

Segundo Jaime Ginzburg (2001, p. 103), “a criação do conceito de melancolia é atribuída a Hipócrates, que a define, em um aforismo, como um estado de tristeza e medo de longa duração”. A partir desse conceito, reflexões médicas da época buscaram estabelecer a relação entre o adoecimento físico e psíquico, a partir da noção de tristeza como uma teoria da perda. Nesse passo, o melancólico passou a ser compreendido como o sujeito que “vê com sofrimento o passado, em razão das perdas, e se perturba com o futuro, pelo medo de um possível dano” (GINZBURG, 2001, p. 103). Essa relação entre a experiência da perda e a melancolização é fundamental para compreender a melancolia, segundo a Psicanálise.

Sigmund Freud afirma que a melancolia é uma reação inconsciente a uma perda, seja ela real ou idealizada, permeada por sentimento de culpa consciente. O desejo do melancólico está centrado na recuperação de algo que foi perdido e não pôde ser representado. Nesse sentido, o afeto que se assemelha à melancolia é o afeto normal do luto (2011).

O trabalho do luto corresponde ao trabalho psíquico não patológico de lidar com a perda de um objeto amado, que pode ser nomeado – amigo, parente, cônjuge, liberdade, ilusão, desejo, ideal etc. –, e do lugar que o enlutado ocupava junto ao objeto perdido (FREUD, 2011).

O luto profundo, a reação à perda de uma pessoa amada, contém o mesmo estado de ânimo doloroso (da melancolia), a perda de interesse pelo mundo externo – na medida em que este não faz lembrar o morto –, a perda da capacidade de escolher um novo objeto de amor – em substituição ao

---

<sup>8</sup> Para Sigmund Freud, o narcisismo é um estágio normal e indispensável de constituição do sujeito. As patologias narcísicas, todavia, são caracterizadas por um investimento excessivo no *eu*. A respeito, consultar: FREUD, Sigmund. *Luto e Melancolia*. Tradução: Marilene Carone. São Paulo: Cosac Naify, 2011.

pranteado – e o afastamento de toda e qualquer atividade que não tiver relação com a memória do morto (FREUD, 2011, p. 28) .

Embora demande tempo e energia e seja “extraordinariamente doloroso”, a elaboração subjetiva do luto conduz à aceitação da realidade, de modo que o apego ao objeto de amor perdido diminui paulatinamente, até que o *eu* fique “novamente livre e desinibido” (FREUD, 2011, p. 29). Por outro lado, se o luto não for elaborado – qualquer que seja a natureza do objeto amado perdido -, o sujeito pode ser conduzido a uma condição patológica, à melancolia.

A melancolia se diferencia do luto, porque o melancólico, embora saiba que perdeu algo, não sabe nomear o que foi perdido. Se a perda não for real, mas idealizada, a dúvida é suficiente para desencadear o estado melancólico. De todo modo, trata-se de uma perda real ou idealizada não simbolizada, que impossibilita o sujeito de realizar o trabalho do luto. Além disso, “o melancólico nos mostra ainda algo que falta no luto: um rebaixamento extraordinário do seu sentimento de autoestima, um enorme empobrecimento do ego”, que é tido “como indigno, incapaz e moralmente desprezível; ele se recrimina, se insulta e espera ser rejeitado e castigado” (FREUD, 2011, p. 30 e 31).

A autorrecriminação se relaciona com a introjeção do objeto perdido e com sua identificação com o próprio *eu* do melancólico, de modo que “tudo o que (os melancólicos) dizem de si mesmos no fundo dizem de outrem”. Sigmund Freud sintetiza que, no luto, o mundo se torna vazio pela perda do objeto; na melancolia, é o próprio *eu* que se perde, se esvazia. Nesse passo, tratando-se como objeto, o melancólico destina o ódio ao objeto perdido contra si, de modo que a melancolia se associa à insônia, à falta de apetite e ao comportamento suicida (2011, p. 32 e 34).

A melancolia, além de patologia narcísica, é considerada um sintoma social, que decorre da constituição subjetiva contemporânea pautada pelo discurso capitalista e suas premissas de valorização do individualismo competitivo, do produtivismo e do consumismo que, dadas as altas demandas de tempo e de espaço de vida privada para o trabalho, empobrecem o *eu* e, conseqüentemente, a capacidade de simbolização (MENDES; VIANA, 2014, p. 423).

Elzilaine Mendes e Terezinha Viana (2014, p. 428) explicitam que, na vida cotidiana atual, “não há mais tempo para refletir, relembrar, rememorar, assim como também não há mais espaço para a dor, o sofrimento e a angústia”. Em consequência, o sujeito “é convidado o tempo todo a reagir rapidamente às experiências de perda, o que acaba dificultando e muitas vezes impedindo a elaboração do luto”.

Nesse passo, a melancolização no e pelo trabalho tende a surgir como psicopatologia a partir da reestruturação produtiva pautada no capitalismo digital neoliberal, especialmente se considerado, no contexto da digitalização do trabalho em tempos de pandemia, o teletrabalho em domicílio.

Nesta modalidade, o teletrabalhador é deslocado do local de prestação de serviços, cujo tempo de jornada, regra geral, era delimitado e as horas extras eram remuneradas, para ingressar em um tipo de *jornada fluida*, na qual o direito à desconexão deve ser autogerenciado, em razão da ausência de regulamentação quanto ao controle da jornada, das pausas e dos intervalos.

Em acréscimo, no teletrabalho ocorre a naturalização da cisão geográfica do coletivo de trabalhadores, além do aprofundamento da solidão afetiva, em um contexto de trabalho no qual o discurso do produtivismo e da excelência alcança o meio ambiente digital de trabalho – o domicílio do trabalhador –, e requer sua adequação à máquina, por



vezes equiparando-os, o que também tende a esvaziar o sujeito de si mesmo.

## **2. O teletrabalho em domicílio no capitalismo digital: intersecções entre trabalho e saúde no trabalho bancário**

### **2.1 O trabalho bancário: novas (e velhas) formas de subjetivação e de adoecimento na era digital**

Especialmente a partir da década de 1990, os bancos múltiplos brasileiros intensificaram os processos de racionalização de processos e de serviços, o investimento tecnológico e a reorganização do trabalho bancário com a finalidade de alcançar maior eficiência operacional, reduzir custos e majorar lucros (JINKINGS, 2008).

Entre os anos de 1990 e 2000, o número de trabalhadores empregados nos bancos foi reduzido de 821.424 para 394.500, ou seja, houve um decréscimo de 48% dos profissionais que atuavam no setor. Os bancários desempregados foram absorvidos pelas empresas de terceirização de serviços de compensação de cheques com salário até 70% menor e jornada de trabalho mais longa, considerando-se a mesma função (SEGNINI, 1999).

Nos bancos, exigiu-se a capacitação profissional em sistemas informatizados, mercado e capacitação negocial com vistas ao desempenho da nova função dos bancários: bancário-vendedor de produtos e serviços financeiros (SEGNINI, 1999).

Novas estratégias de controle e disciplina baseadas em programas de qualidade e no cumprimento de metas preestabelecidas foram introduzidas. Assim, o cumprimento de metas tornou-se pré-requisito da avaliação de desempenho, da manutenção no emprego e das promoções, o que gerou maior pressão por produtividade e jornadas de trabalho ainda mais extensas (SEGNINI, 1999).

As sucessivas reestruturações da organização do trabalho nos bancos desencadearam instabilidade no emprego, desvalorização da trajetória profissional dos empregados (JAQUES; ZILLOTTO, 2017) e, principalmente, um processo de ruptura da identidade profissional do sujeito bancário. As principais consequências desse processo disruptivo foram as novas formas de subjetivação e de adoecimento.

Pesquisa empírica realizada por Marcelo Augusto Finazzi Santos (2009), denominada “Patologia da solidão: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho”, apurou que, entre 1993 e 2005, o crescente sofrimento no trabalho bancário culminou em alto índice de suicídios. Pelo menos um bancário cometeu suicídio a cada 20 dias durante todo esse período. Estimou-se a ocorrência de uma tentativa diária não consumada durante esse mesmo período. Segundo o autor, pesquisa divulgada em 2006 revelou que cerca de 18.500 bancários – cerca de 4,37% da categoria – apresentavam ideação suicida. Em acréscimo, evidenciou que, embora existissem fatores extraorganizacionais atuantes sobre o indivíduo, a organização do trabalho bancário pautada no modelo de gestão toyotista apresentava elementos suicidogênicos.

Entre os anos de 2001 e 2012, houve significativa expansão do setor financeiro no País, que resultou no aumento dos postos de trabalho em 30%. Todavia, a partir do ano de 2012, com a reestruturação produtiva pautada na Indústria 4.0 e a deflagração do processo de flexibilização da legislação social e trabalhista, as estatísticas de emprego indicaram reversão dessa tendência de alta<sup>9</sup>.

Entre os anos de 2013 e 2019, a categoria bancária sofreu redução de mais de 70 mil postos de trabalho. Em contrapartida, verificou-se a expansão do emprego em segmentos formais e informais não bancários (a

---

<sup>9</sup> A respeito, consultar: <https://www.dieese.org.br/desempenhodosbancos/2018/desempenhodosBancos2017.html>

saber, securitários e empregados em cooperativas de crédito e agentes de seguro e de investimento autônomos, respectivamente) e em correspondentes bancários. Esses empregados, embora desempenhassem tarefas similares e estivessem, “em alguma medida, inseridos na cadeia de valor dos grandes bancos”, contavam com remuneração, jornada, representação sindical e formas de contratação em condições inferiores às dos bancários (VAZQUEZ *et al.*, 2020, p. 230).

Estudos empíricos realizados no campo da Psicodinâmica do Trabalho e da Psicanálise do Trabalho, entre os anos de 2008 e 2018, indicam que o investimento em tecnologia, no lugar de aliviar a carga de trabalho ou de melhorar as condições em que é realizado, se traduz em precarização do trabalho bancário, esgotamento, expansão das LER/Dort e adoecimento mental. Em síntese, constatou-se que

(...) as principais vivências de intenso sofrimento de trabalhadores bancários no Brasil estão associadas diretamente à organização do trabalho, ao estímulo à competitividade, à sobrecarga de atividades, à exigência de perfeição, ao excesso de responsabilidades, às incertezas quanto à carreira e permanência no emprego e às pressões para o cumprimento de metas preestabelecidas. (DIAS, 2020)

No ano de 2020, com a pandemia da Covid-19 e as necessárias medidas de contenção do coronavírus, o processo de digitalização das transações financeiras se intensificou e o teletrabalho foi adotado em larga escala<sup>10</sup>.

Embora se reconheça a especial relevância do teletrabalho no contexto pandêmico, sobressaíram as novas demandas e as dificuldades relacionadas a essa modalidade de organização do trabalho, que já se encontrava em expansão desde o ano de 2012 (VAZQUEZ *et al.*, 2020).

---

<sup>10</sup> A respeito, consultar: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos/index.html?page=2>

Nesse quadro, o movimento sindical bancário, em parceria com o DIEESE, realizou pesquisa, utilizando-se de questionário aplicado remotamente durante a primeira quinzena de julho de 2020, cuja finalidade era traçar o perfil dos respondentes e identificar as principais dificuldades e anseios dos teletrabalhadores bancários relativos aos primeiros cinco meses de teletrabalho em domicílio (VAZQUEZ *et al.*, 2020).

Foram analisados 8.560 questionários respondidos por bancários que efetivamente realizavam ou já haviam realizado teletrabalho em domicílio, o que representou 78,3% do universo da pesquisa (VAZQUEZ *et al.*, 2020).

Contatou-se que as cinco maiores instituições financeiras do País (Banco do Brasil, Caixa, Bradesco, Banco Itaú e Santander) e a distribuição de bancários por Unidade da Federação, estavam representadas de forma equilibrada; as mulheres representaram 48,8% e os homens, 52,1%, entre os quais “a maioria declarou-se branca (64,6%), enquanto negros (pretos + pardos) foram 30,5% (...); 2,4% amarelos; 0,2% indígenas; e 2,1% não responderam” (VAZQUEZ *et al.*, 2020, p. 236).

No tocante à faixa etária, 39% dos participantes tinham entre 31 e 40 anos de idade; 36,2%, entre 41 e 50 anos; 19,8%, acima de 51 anos. Entre os respondentes, 33,7% tinham mais de 16 anos de banco; 23,1%, de 11 a 15 anos; 27%, de seis a 10 anos; 8,8%, de três a cinco anos; e 5,7%, estavam no banco há até dois anos (VAZQUEZ *et al.*, 2020).

Em relação à distribuição dos bancários segundo o cargo ou função ocupada, apurou-se que 30,1% eram analista/assistente; 29,1%, gerentes; 12,7%, escriturários/técnicos bancários; 9%, caixas; 9,8% ocupavam “outros cargos/funções” (VAZQUEZ *et al.*, 2020).

A faixa salarial de 38,7% dos bancários respondentes era acima de R\$6.001,00. As mais representativas, todavia, foram as faixas salariais situadas entre R\$2.001,00 e R\$4.000,00 e entre R\$4.001,00 e R\$6.000,00,

que representaram, respectivamente, 29,6% e 26,8% dos respondentes (VAZQUEZ *et al.*, 2020).

Especificamente acerca da *gestão do trabalho e da adequação de equipamentos e espaços*, apurou-se que 98,8% dos respondentes iniciaram o teletrabalho em domicílio devido à pandemia. Entre esses, 75,6% estavam em teletrabalho em domicílio todos os dias; 9,8% trabalhavam metade presencialmente e a outra metade em teletrabalho em domicílio; 7,5% trabalhavam, predominantemente, em regime presencial e, às vezes, em teletrabalho em domicílio; e 7,2%, predominantemente em teletrabalho em domicílio e, às vezes, em regime presencial (VAZQUEZ *et al.*, 2020 ).

Os dados apurados nesta pesquisa confirmaram pesquisas anteriores à pandemia da Covid-19 que registraram a tendência dos empregadores quanto a não se responsabilizarem pela disponibilização dos equipamentos necessários para a realização do trabalho. Nesta pesquisa, apurou-se ainda que

[...] menos de um quinto dos trabalhadores pesquisados possuem um escritório para trabalhar em seu domicílio, restando à maioria ambientes inadequados, como quartos, salas e até cozinha. Em quase um terço dos casos, o banco não se responsabilizou pelo fornecimento de um equipamento sequer; tampouco designou gestores competentes para equacionar os novos desafios da rotina de trabalho, tanto no que se refere à adequação do espaço físico, quanto à construção de novos protocolos para atendimentos a clientes ou resolução de conflitos na equipe. Mais da metade dos respondentes revelou não existir – ou não ser acessível – canal de diálogo para as novas demandas. (VAZQUEZ *et al.*, 2020, p. 241)

No tocante à *jornada de trabalho*, mais de um terço dos respondentes registrou aumento das horas de trabalho em relação ao trabalho presencial; um terço apontou a ausência de controle de jornada; e um

quarto extrapolou a jornada contratual sem a devida contraprestação ou registro de horas excedentes em banco de horas, o que dificilmente ocorria no trabalho presencial (VAZQUEZ *et al.*, 2020).

Apurou-se, ainda, que embora haja o registro de 42% dos respondentes quanto ao desejo de realizar regime misto entre presencial e teletrabalho após a pandemia, houve o agravamento dos impactos do trabalho, até então existentes, na *saúde* psicofísica dos teletrabalhadores, bem como o surgimento de novas formas de sofrimento (VAZQUEZ *et al.*, 2020).

A preocupação com o trabalho é uma das formas de sofrimento apontada por 70% dos pesquisados. Entre eles, 55,6% sentem preocupação tanto no teletrabalho quanto no trabalho presencial e 11% passaram a se preocupar após a adoção do teletrabalho. Outra forma de sofrimento que passou a acompanhar mais de um quarto dos respondentes após a adoção do teletrabalho, especialmente nos bancos privados, foi o “medo de ser esquecido, de perder oportunidades ou de ser dispensado” (VAZQUEZ *et al.*, 2020, p. 245).

Os problemas osteomusculares também aumentaram. Para 25% e 16% dos respondentes, as dores musculares e nas articulações, respectivamente, surgiram após o início do teletrabalho, o que se relaciona com a falta de suporte dos bancos quanto às condições ergonômicas de realização do trabalho propriamente dito (VAZQUEZ *et al.*, 2020).

Entre os problemas que surgiram a partir da adoção do teletrabalho estão a dificuldade de concentração e os sintomas relacionados ao estresse, tais como, cansaço, fadiga constantes, ansiedade, dificuldade para dormir, medo de perder a cabeça, vontade de chorar sem motivos aparentes, dores de estômago e dores de cabeça (VAZQUEZ *et al.*, 2020).

Em seu conjunto, a pesquisa revelou que o teletrabalho bancário em domicílio, modalidade de organização do trabalho em franca expansão no

cenário da Indústria 4.0, tem se traduzido: a) em aumento de despesas dos trabalhadores - o que se contrapõe à redução das despesas administrativas e seu impacto nos lucros dos bancos -; b) em agravamento dos modos de sofrimento no trabalho e suas repercussões psicofísicas até então existentes; e c) no surgimento de novas subjetividades pautadas na ocupação psíquica do tempo e espaço de vida com o trabalho e no medo das perdas dele decorrentes.

## **2.2 Algumas notas sobre o teletrabalho bancário à luz da Psicodinâmica do Trabalho e da Psicanálise do Trabalho**

As dispensas massivas, o contexto de desemprego crescente, a instabilidade no emprego e a precarização das condições de trabalho forjaram um cenário estrutural que, aliado à ausência de proteção sociotrabalhista e de atenção psicossocial, desencadeou uma crise sistêmica de importante impacto na saúde mental dos trabalhadores da categoria bancária.

Além disso, a nova organização do trabalho bancário paulatinamente implementada, especialmente a partir da década de 1990, ao adotar como nortes a qualidade total, a avaliação de desempenho e as metas de produtividade, inviabilizou, para muitos trabalhadores, a ressignificação do sofrimento inerente ao trabalho para vivências de prazer, desencadeando uma série de sofrimento patológicos.

Nesse contexto, o alto índice de suicídios ocorrido entre 1993 e 2005 (SANTOS, 2009) e o quadro delineado pelas pesquisas realizadas entre 2008 e 2018 (DIAS, 2020), que apontaram a expansão da precarização do trabalho bancário, do esgotamento, das LER/Dort e do adoecimento mental, trazem um alerta importante: isso porque, na era digital, um novo modelo de reestruturação do trabalho bancário, pautado nas plataformas digitais, tem sido implementado sem a devida proteção sociotrabalhista,

especialmente no tocante à limitação constitucional da jornada de trabalho.

Nesse quadro, o teletrabalho em domicílio ganha especial relevo pelo fato de ser uma modalidade de prestação de serviços cuja característica inerente é o afastamento do sujeito de espaços coletivos de trabalho e, portanto, de experiências coletivizadas. Tal circunstância tende a aumentar a solidão afetiva do teletrabalhador e a desestruturar, ainda mais, o ato de cooperar e de viver-junto, essenciais para a preservação da saúde mental obreira.

Por certo que o teletrabalho apresenta vantagens e desvantagens tanto para a organização produtiva quanto para o teletrabalhador.

As principais vantagens apontadas para a organização produtiva estão centradas na diminuição de custos fixos relacionados às instalações, aos equipamentos de trabalho e às despesas com transporte, por exemplo. As desvantagens estariam no aumento da vulnerabilidade em relação aos dados confidenciais, por exemplo (KAPPEL; MERLO, 2020).

As principais vantagens apontadas para o teletrabalhador, por sua vez, estão centradas na flexibilidade de horários para equalizar demandas profissionais e familiares e no ganho de tempo e redução de estresse relativo à ausência de deslocamento até o local de prestação de serviços (KAPPEL; MERLO, 2020).

Nesse aspecto, cabe pontuar que, no teletrabalho em domicílio, o espaço privado do sujeito trabalhador incorpora o ambiente de disciplina, ritmo e produção insito às modalidades de trabalho produtivo presenciais.

Dessa forma, muito embora haja flexibilidade para determinar seu horário de trabalho, no contexto no qual predomina o discurso da excelência e do produtivismo aliado à ausência de regulamentação quanto à jornada de trabalho, o que de fato tende a acontecer é a precarização e o descontrole da carga de trabalho (ADERALDO; ADERALDO; LIMA, 2017).



No tocante às desvantagens, pesquisas realizadas antes da pandemia da Covid-19 indicaram que o teletrabalhador em domicílio pode: a) ter dificuldades em desconectar do trabalho e distinguir vida profissional e vida pessoal, o que tende a reduzir seu tempo de lazer; b) se sentir isolado, o que tende a aprofundar o rompimento dos laços sociais com o coletivo de trabalhadores e esvaziar o sentimento de pertencimento e de identidade social; c) ter suas chances de ascensão profissional reduzidas, entre outras consequências que desestabilizam a proteção da saúde mental (KAPPEL; MERLO, 2020).

Nesse quadro, segundo revelou a pesquisa adotada como referencial empírico deste artigo, o teletrabalhador bancário sujeita-se a novas (e velhas) formas de sofrimento e de adoecimento no trabalho. Além do agravamento dos impactos do trabalho na saúde até então existentes, mais de 70% dos pesquisados relataram preocupação com o trabalho, o que se correlaciona com o medo de serem esquecidos, de perderem oportunidades ou de serem dispensados (VAZQUEZ *et al.*, 2020).

Como visto, o medo e a perda – real, potencial ou idealizada – e a solidão afetiva ampliada pela ausência do viver-junto no coletivo de trabalho estão na base de diversas patologias de ordem psíquica. Assim, entre as hipóteses de psicopatologias na era digital, especialmente no teletrabalho em domicílio, surge a melancolização no e pelo trabalho, que se encontra na base de diversos transtornos mentais e comportamentais, inclusive do suicídio.

Considerando-se os reveses inerentes ao contexto pandêmico - tais como os decorrentes do isolamento social, da conciliação das atividades profissionais com os serviços de cuidado, da sobreposição de afazeres domésticos e aulas remotas, do receio de ser acometido pela Covid-19 e da impossibilidade de se realizar os rituais de despedida em face da perda de

entes queridos –, os desafios para a saúde psicofísica do teletrabalhador são significativamente potencializados.

### **3. O teletrabalho bancário à luz da direito fundamental ao trabalho digno: a constitucionalização da dimensão socioambiental do trabalho humano**

A crise sanitária e humanitária global desencadeada pela pandemia da Covid-19 remete à indispensável reflexão sobre a indissociabilidade entre dignidade humana, meio ambiente, saúde e solidariedade social – pressuposto normativo e axiológico assentado pela Constituição desde 1988.

A tutela ambiental no trabalho, nos termos dos arts. 200, VIII, e 225 da Constituição Federal, centra-se no equilíbrio do meio ambiente para garantir sadia qualidade de vida a todos, mediante o respeito à saúde e segurança, inclusive nas relações de trabalho, considerando-se as condições materiais e imateriais a elas relacionadas.

Observe-se que o *caput* do art. 225 da Constituição atribui a titularidade do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado à coletividade, sem indicação de quaisquer ressalvas. Isso conduz à ilação de que os sujeitos trabalhadores, coletivamente considerados, são titulares do direito ao meio ambiente laboral equilibrado, inclusive nos espaços digitais de trabalho, independentemente da existência de vínculo formal de emprego.

Note-se, ainda, que o mesmo dispositivo enuncia que o *dever* de defesa e preservação do meio ambiente de trabalho é do Poder Público e da coletividade, na qual se inclui, evidentemente, os particulares, pessoas físicas e jurídicas. Esse dever, aliás, não se circunscreve às presentes gerações. Enunciando o princípio da solidariedade social, o Texto Constitucional estabelece que a proteção ambiental no trabalho deve considerar as futuras gerações, na medida em que o impacto ecológico da

degradação ambiental se prolonga no tempo, repercutindo por diversas gerações.

Nesse passo, a defesa e a preservação da integridade ecológica do meio ambiente laboral cingem-se da qualidade de direito-dever fundamental socioambiental perene, cuja essência é o dever de proteção à saúde e à integridade psicofísica do sujeito trabalhador.

Não por outra razão é que, para o Supremo Tribunal Federal, o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado classifica-se como direito fundamental de terceira geração, que materializa “poderes de titularidade coletiva atribuídos genericamente a todas as formações sociais”, consagra o princípio da solidariedade e constitui “um momento importante no processo de desenvolvimento, expansão e reconhecimento dos direitos humanos, caracterizados, enquanto valores fundamentais indisponíveis, pela nota de uma essencial inexauribilidade”<sup>11</sup>.

Nesse quadro, tem-se que o direito ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado é direito humano que, ao se revestir da qualidade de direito-dever fundamental socioambiental, impõe ao Estado e aos particulares limites de atuação e deveres de prestação, cuja baliza é a dignidade humana em suas múltiplas dimensões.

A dignidade social e ambiental no e pelo trabalho, como dimensão essencial da existência ético-política do sujeito de direitos e do exercício da cidadania, é tutelada a partir da proteção concomitante das três categorias imanentes ao trabalho digno: o sujeito trabalhador, o valor social do trabalho e o meio ambiente do trabalho (DIAS, 2020).

Nessa perspectiva, o dever fundamental de proteção e defesa ambiental no trabalho se efetiva na medida em que a dignidade do trabalhador e a qualidade ambiental são alçadas ao centro de proteção

---

<sup>11</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. MS 22.164, rel. min. Celso de Mello, j. 30-10-1995, P, DJ de17-11-1995.

jurídico-constitucional, de modo que haja concreta proteção à saúde, inclusive no meio ambiente digital de trabalho.

Nesse passo, emerge o compromisso jurídico e hermenêutico, especialmente do Estado, de efetivar direitos fundamentais sociotrabalhistas conexos ao direito fundamental ao trabalho digno para resguardar sujeitos trabalhadores, especialmente os que apresentam condição de vulnerabilidade, como é o caso da categoria bancária, em razão do alto índice de adoecimento psicofísico a que estão submetidos.

Como visto, as pesquisas empíricas referenciadas neste artigo denotam o quão lesivas podem ser, para a saúde dos trabalhadores bancários, as reestruturações produtivas pautadas no modelo de gestão toyotista, em cobranças por empreendedorismo e na digitalização do trabalho bancário.

Tal cenário implica reificação do sujeito, mercantilização do trabalho bancário e deterioração do meio ambiente digital de trabalho, o que não se coaduna, na perspectiva constitucional, com o direito-dever fundamental socioambiental atribuído ao Estado e aos particulares.

Nesse passo, defende-se que é dever do Estado efetivar o Direito do Trabalho por meio de uma hermenêutica constitucional coerente com os direitos fundamentais que conformam o Estado Democrático de Direito, especialmente se considerada a linha teórica do direito fundamental ao trabalho digno (DELGADO, 2015).

Note-se que a dignidade no e pelo trabalho depende da efetivação de direitos fundamentais conexos ao direito-dever fundamental socioambiental, especialmente os relativos à limitação constitucional da jornada de trabalho, à desconexão e ao direito às pausas e aos intervalos, todos necessários à concretude do direito à saúde e segurança no ambiente de trabalho, sobretudo no teletrabalho na era digital.

A *jornada fluida* – característica do teletrabalho – remete à desregulação da jornada, na medida em que tende a desfazer limites que se revestem da qualidade de conquistas históricas do sujeito trabalhador, lançando-o à possibilidade de rotas de trabalho sem segurança, fadadas à sobrecarga e ao adoecimento, sendo este um contexto propício para a melancolização.

Por certo, experienciar o trabalho vivo, numa via de contraposição ao trabalho morto no teletrabalho, depende da proteção e do equilíbrio da dimensão temporal e espacial inerentes ao meio ambiente do trabalho, o que na via jurídica se dá pela efetivação dos deveres fundamentais socioambientais de proteção ao trabalho humano.

### **Considerações finais**

As dinâmicas subjetivas e sociais relacionadas ao trabalho humano revelam que é por meio do trabalhar que se possibilita ao sujeito construir um feixe de condições concretas que lhe assegurem existência digna, tanto na perspectiva material quanto ambiental.

Essa concepção encontra respaldo jurídico quando se considera a *dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno*, mediante a qual a dignidade humana, o valor social do trabalho e a dimensão ambiental do trabalho foram alçadas ao centro convergente de proteção jurídico-constitucional, dada a relação intrínseca existente entre ambiente laboral e saúde psicofísica do sujeito trabalhador.

Nesse passo, o *estado da arte* no qual se encontra o teletrabalho bancário em tempos de pandemia, considerada a dimensão do meio ambiente digital de trabalho, revela a premência de uma tutela jurídica que enfatize, com prioridade, a proteção da saúde mental do teletrabalhador.

No teletrabalho, novas subjetividades são forjadas e a melancolização no e pelo trabalho desponta como hipótese de psicopatologia que tende a se expandir. Nesse quadro, emerge o dever fundamental socioambiental do Estado de invocar o sujeito trabalhador da condição de melancolização. Essa trajetória de retomada do sentido ético-político e de pertencimento no trabalho, se realiza, na perspectiva jurídico-constitucional, pela proteção concomitante da saúde e da qualidade do meio ambiente digital de trabalho, sobretudo por meio da limitação da jornada de trabalho e pela efetividade do direito aos intervalos e à desconexão no trabalho.

## Referências

- ADERALDO, I. L.; ADERALDO, C. V. L.; LIMA, A. C. Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v.15, n. esp., p. 511-533, 2017.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de trabalho*. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2013.
- CREMASCO, M. V. F.; EBERLE, A. D.; SOBOLL, L. A. Compreensões sobre o assédio moral no trabalho a partir da psicodinâmica do trabalho. *In: SOBOLL, Lis Andrea; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque multidisciplinar*. São Paulo: LTr, 2009.
- DEJOURS, Christopher. *A Loucura do Trabalho*. São Paulo: Oboré; 1987
- \_\_\_\_\_. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Editora da FGV; 1999.
- \_\_\_\_\_. Subjetividade, trabalho e ação. *Revista Produção*, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez, 2004.
- DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2015.
- DELGADO, Gabriela Neves Delgado; DI ASSIS, Carolina; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 171-191, jul. 2020.

DIAS, Valéria de Oliveira. *A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise na perspectiva do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal*. São Paulo: LTr, 2020.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia; SELINGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 2010.

FREUD, Sigmund. *Luto e Melancolia*. Tradução: Marilene Carone. São Paulo: Cosac Naify, 2011.

GINZBURG, Jaime. Conceito de Melancolia. In: *A Clínica da melancolia e as depressões. Revista da Associação Psicanalítica de Porto Alegre*. n. 20, jun. 2001, p. 103.

GOSDAL, Thereza Cristina. et al. Assédio moral organizacional: esclarecimentos conceituais e repercussões. In: SOBOLL, Lis Andrea; GOSDAL, Thereza Cristina. (org.). *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque multidisciplinar*. São Paulo: LTr, 2009.

JAQUES, Anderson Gonsalves; ZILLOTTO, Denise Macedo. As contingências do trabalho bancário: Um estudo sobre os mecanismos de mediação e defesa do sofrimento. *Interação em Psicologia*, vol 21, n. 01, 2017.

JINKINGS, Nise. *Os bancários e seu mister no mundo do capital em crise*. Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho. São Paulo, 28 e 29 de novembro de 2008. Disponível em: [http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Oficina%203%20-%20Nise%20Jinkings%20\\_texto\\_.pdf](http://www.fundacentro.gov.br/Arquivos/sis/EventoPortal/AnexoPalestraEvento/Oficina%203%20-%20Nise%20Jinkings%20_texto_.pdf). Acesso em: 28 out. 2018.

KAPPEL, Michele Darlise; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. A desestruturação do viver-junto no trabalho e o aparecimento de comportamento suicida: uma reflexão sobre o teletrabalho. In: CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique (Org.). *Quarta Revolução Industrial e a reforma trabalhista: impactos nas relações de trabalho no Brasil*. Porto Alegre: CirKula, 2020.

LAMEIRAS, Maria Andreia Parente; CAVALCANTI, Marco Antônio F. de H.; RAMOS, Lauro. PNAD COVID-19. *Carta de Conjuntura*, n. 19, 4º trim. 2020. Instituto de Pesquisas

Aplicadas. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/201002\\_pnad\\_covid\\_19.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/201002_pnad_covid_19.pdf).

LANCMAN, Selma; BARRO, Juliana de Oliveira. A centralidade do trabalho para a construção da saúde. Entrevista com Christophe Dejours. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 2016 maio/ago.;27(2):228-35.

MENDES, Ana Magnólia. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

\_\_\_\_\_. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, Ana Magnólia (org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, Ana Magnólia; ARAUJO, Luciane Kozicz Reis. *Clínica Psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação*. Curitiba: Juruá, 2012.

MENDES, Ana Magnólia; LIMA, Suzana Canez da Cruz; FACAS, Emílio Peres (orgs.). *Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade*. In: *Diálogos em Psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2007.

MENDES, Ana Magnólia; VIVÈS, Jean-Michel. Voz do supereu e melancolização no trabalho que adocece. In: COELHO, Rosana; MOTTA, Diego Airoso da (Orgs.). *Psicanálise & trabalho: retratos do contemporâneo*. Porto Alegre: Tribunal Regional da 4ª Região, 2020, p. 198.

MENDES, Elzilaine Domingues; VIANA, Terezinha de Camargo. Melancolia e Depressão: Um Estudo Psicanalítico. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. Out-Dez 2014, Vol. 30 n. 4, pp. 423-431, p. 423.

SANTOS, Marcelo Augusto Finazzi. *Patologia da solidão: o suicídio de bancários no contexto da nova organização do trabalho*. Brasília. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação e Documentação. Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Reestruturação nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. *Educação e Sociedade*, 1999, vol.20, n.67, pp.183-209.



TOREZAN, Zeila C. Facci; AGUIAR, Fernando. O sujeito da psicanálise: particularidades na contemporaneidade. *Revista Mal-Estar e Subjetividade*. Fortaleza, v. 11, n. 2, p. 525-554, 2011.

VAZQUEZ, Bárbara Vallejos; UEHARA, Cátia; CAVARZAN, Gustavo Machado; RODRIGUES, Vivian Machado. Os bancários e o *home office* no contexto de pandemia. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; POCHMANN, Marcio (Org.). *A devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia*. Brasília: Gráfica e Editora Positiva, 2020.

## **A subjetividade capitalista e o sujeito epistêmico no direito do trabalho brasileiro: por um olhar decolonial**

*Frederico Cunha Costa*<sup>1</sup>  
*Karine Gonçalves Carneiro*<sup>2</sup>  
*Flávia Souza Máximo Pereira*<sup>3</sup>

### **1. Introdução**

O presente artigo é resultado de um pensar coletivo, construído por meio de saberes propostos no âmbito de aulas, orientações, debates e conversas com as Professoras Flávia Máximo, Karine Carneiro, Tatiana Ribeiro e as/os alunas/os/colegas do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Ouro Preto (PPGD/UFOP) e do Grupo de Estudos e Pesquisas Socioambientais (GEPESA/UFOP)<sup>4</sup>.

Por meio de uma abordagem jurídico-descritiva, propomos um diálogo entre a subjetividade eurocêntrica gerada, criada e imposta no

---

<sup>1</sup> Mestrando no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Ouro Preto (PPGD-UFOP), Especialista em Direito Processual pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF/2012) e Bacharel em Direito pela Universidade Presidente Antônio Carlos (UNIPAC). Integrante do Grupo de Estudos e Pesquisas Socioambientais (GEPESA/UFOP). Advogado

<sup>2</sup> Doutora em Ciências Sociais (PUC-MG/2016) com participação no programa de doutorado sanduíche no departamento de Sociologia da Universidad Nacional de Colombia, Mestre em Sociologia (Fafich-UFMG/2006), Especialista em Arquitetura Contemporânea (IEC-PUC-MG/1999) e Bacharel em Arquitetura e Urbanismo (EA-UFMG/1996). Professora Adjunta do Departamento de Arquitetura e Urbanismo da UFOP e do PPGD/UFOP. Pesquisadora do Grupo de Estudos e Pesquisas Socioambientais (GEPESA/UFOP).

<sup>3</sup> Doutora em Direito do Trabalho em Cotutela entre a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e a Università degli Studi di Roma Tor Vergata. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professora Adjunta de Direito Processual do Trabalho e Direito Previdenciário na Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP). Coordenadora do Grupo de Pesquisa Ressaber - Grupo de Estudos em Saberes Decoloniais na UFOP. Pesquisadora do Grupo Trabalho e Resistências na UFMG. Advogada.

<sup>4</sup> O Grupo de Estudos e Pesquisas Socioambientais da Universidade Federal de Ouro Preto (GEPESA/UFOP) é certificado pelo CNPq. O GEPESA é constituído por professores de diferentes áreas do conhecimento e tem como objetivo produzir estudos interdisciplinares relativos à sociedade em sua interação com o território, a linguagem, o direito, os modos de produção, a natureza e a ciência. Criado após o rompimento da Barragem do Fundão, em Mariana - MG, o Grupo tem como escopo inicial analisar as relações decorrentes da atividade minerária na Microrregião de Ouro Preto, pertencente à mesorregião metropolitana de Belo Horizonte, podendo se estender por toda a Bacia do Rio Doce.

sistema-mundo da modernidade e a subjetividade neoliberal da contemporaneidade, ambas de bases capitalistas, com o objetivo de demonstrar os seus pontos comuns na formação e perpetuação do sujeito epistêmico direito do trabalho brasileiro.

Para isso, percorremos a ideia de sistema-mundo desenvolvida por Wallerstein (1974; 2004; 2007), fundamentada na subjetividade eurocêntrica colonial, base da modernidade, juntamente com o auxílio do pensamento transmoderno de Dussel (1994) e decolonial de Quijano (2005). O propósito aqui é utilizar autores que desenvolvem uma racionalidade decolonial, por entendermos ser esta a perspectiva metodológica que busca o desprendimento epistêmico do eurocentrismo entranhado no direito do trabalho brasileiro.

Em seguida, abordaremos as metamorfoses ocorridas na subjetividade capitalista do sistema-mundo, base da modernidade, e seus impactos no sujeito epistêmico do direito do trabalho brasileiro. Para tanto, utilizar-se-á o pensamento de Dardot e Laval (2016) sobre a razão neoliberal e a construção da subjetividade de concorrência generalizada na classe trabalhadora. Neste ponto, a utilização de autores europeus e não decoloniais, como Dardot e Laval (2016), justifica-se pela abordagem totalitária do pensamento neoliberal e sua introjeção violenta na subjetividade do trabalhador contemporâneo, correlacionando-se, assim, com a própria subjetividade eurocêntrica colonial e, conseqüentemente, com a perpetuação da subjetividade capitalista na classe trabalhadora.

Desse modo, a partir dessa análise, será possível perceber a direta ligação da subjetividade eurocêntrica imposta no sistema-mundo e a razão neoliberal, verificando-se a permanência da colonialidade no sujeito epistêmico do direito do trabalho brasileiro. Propondo uma visão epistemológica decolonial, apresentamos uma crítica ao modelo juslaboral vigente e à subjetividade eurocêntrica capitalista inserida no/pelo direito

do trabalho brasileiro. Objetiva-se denunciar a subjetividade capitalista presente no direito do trabalho pátrio, que se perpetua mediante a colonialidade jurídica.

## **2. A subjetividade eurocêntrica no sistema-mundo moderno**

A subjetividade capitalista foi forjada no tempo a partir de um modelo eurocentrista de sistema-mundo que forja a modernidade. Para que seja possível entender os motivos de tal subjetivação, e, conseqüentemente, sua ligação com a atual dinâmica normativa e social de valorização do discurso neoliberal capitalista, é preciso, primeiramente, buscar sua formação.

Para isso, é necessário trazer a concepção, ainda que simplória, da teoria do sistema-mundo. Tal teoria se baseia no estudo dos sistemas sociais e sua relação com o avanço do capitalismo para além do núcleo europeu (WALLERSTEIN, 1974). Como direcionamento epistêmico, neste artigo, abordaremos a análise dos sistemas mundiais fundada em uma perspectiva de economia-mundo capitalista, desenvolvida pelo sociólogo estadunidense Immanuel Wallerstein (WALLERSTEIN, 2004).

Wallerstein afirma que o sistema-mundo moderno tem sua origem no século XVI e que, em um primeiro momento, se localizava na Europa e nas Américas, para depois se expandir para todo o planeta, sob o formato de uma economia-mundial capitalista (WALLERSTEIN, 2004). A concepção de economia-mundial capitalista, formulada por Wallerstein, é definida como uma grande zona geográfica na qual há uma divisão de trabalho e troca de bens básicos, com fluxos de mercadorias e serviços (WALLERSTEIN, 2004). Essa economia é caracterizada por uma pluralidade de governos, culturas, línguas e religiões, sendo o unificador desse sistema múltiplo justamente a divisão do trabalho imposta pelo capitalismo (WALLERSTEIN, 2004). O capital normatiza as relações sociais e mercantis, possuindo uma necessidade estrutural de expansão

geográfica, sob o fundamento incessante da autovalorização do valor (WALLERSTEIN, 2007).

A história do sistema-mundo moderno é iniciada pela violenta invasão Europeia nas Américas, e, conseqüentemente, com a disseminação da economia-mundo capitalista mediante uma “conquista militar, de exploração econômica e injustiças em massa” (WALLERSTEIN, 2007). Essa perspectiva apresentada por Wallerstein permite concluir que a centralidade do pensamento europeu se externaliza através da experiência genocida da colonização, que não foi restrita à dominação territorial, pois envolveu também a colonialidade<sup>5</sup> da subjetividade por meio da imposição de conhecimentos e saberes estritamente eurocêntricos.

Aníbal Quijano (2005), sociólogo peruano, nos ensina que eurocentrismo é o nome de uma perspectiva de conhecimento cuja elaboração sistemática começou na Europa Ocidental, que se tornou mundialmente hegemônica, percorrendo o mesmo fluxo do domínio da Europa Burguesa. Sua constituição foi associada à específica secularização burguesa do pensamento europeu e à experiência e às necessidades do padrão mundial de poder capitalista, colonial, eurocentrado, estabelecido a partir das Américas (QUIJANO, 2005).

A relação entre o padrão de poder capitalista, colonial e eurocentrado também encontra sua análise no pensamento do filósofo argentino Enrique Dussel (1994). O autor afirma que a perspectiva europeia como “centro” do mundo e “centro” de uma história mundial inaugura a era da modernidade, ou melhor, o “mito” da modernidade (DUSSEL, 1994). Dussel (1994) nos ensina que o ano de 1492 é a data do “nascimento” da

---

<sup>5</sup> Para entender o que é colonialidade partimos do que é a decolonialidade. Segundo Mignolo (2008, p. 313), “decolonialidade, significa ao mesmo tempo: a) desvelar a lógica da colonialidade e da reprodução da matriz colonial do poder; e b) desconectar-se dos efeitos totalitários das subjetividades e categorias de pensamento ocidental”. Assim, a colonialidade do ser é uma subjetividade eurocêntrica perpetuada no modo de vida dos indivíduos por meio da colonização”.

modernidade e que esse ocorre no momento em que foi possível à Europa se confrontar com o “Outro” e, assim, controlá-lo, vencê-lo, violentá-lo. A modernidade eurocêntrica se afirma no “ego” do descobridor, conquistador, “civilizador”, mediante um processo violentogênico colonial de “en-cobrimento” do não-europeu (DUSSEL, 1994).

Wallerstein, em consonância com o pensamento de Dussel, identifica que parte do eurocentrismo está na pretensão de que a “civilização europeia” seria a única capaz de produzir a “modernidade”, sendo essa modernidade aquela que abarcaria os verdadeiros valores universais (WALLERSTEIN, 2007). O autor ainda afirma, que “não há nada tão etnocêntrico, tão particularista quanto a pretensão ao universalismo” (WALLERSTEIN, 2007).

O eurocentrismo, apesar de se fundar em uma subjetividade branca, masculina, sem deficiência, heterocisnormativa e burguesa, apresenta-se como uma subjetividade neutra e universal, impondo-se como o centro do conhecimento e do exercício das relações de poder mundial. Essa subjetividade desencadeou a constituição do “ego” não-situado europeu e o discurso universalista que dissemina a civilização e o progresso para os outros povos (WALLERSTEIN, 2007).

Essa cosmovisão eurocêntrica, baseada na existência de uma “lei natural”, exigia um certo comportamento universal não só em seu âmbito geográfico, mas também em outros territórios. Tal universalismo comportamental eurocêntrico dava a seus defensores o direito e o dever, moral e político, de intervir em territórios que possuíam outros saberes e comportamentos (WALLERSTEIN, 2007). Dessa forma, a ação colonizadora do europeu se torna uma “missão” a ser cumprida em nome do universalismo da modernidade.

Dussel (1994) nos ensina que a colonização, principalmente a colonização das Américas, superou a conquista e apropriação de um

território, pois a colonialidade constituiu a subjetividade do Outro como dominado e inferiorizado. O processo de subjetivação colonial eurocêntrico se constrói dialeticamente na desumanização do Outro, de sua cultura, do seu modo de vida, da sua religião, do seu gênero, do seu saber, que tem como substrato a divisão racial-sexual do trabalho nas Américas (QUIJANO, 2005).

A subjetividade eurocêntrica, ao desumanizar o Outro mediante a criação da categoria geopolítica de raça ligada à cor da pele, fez com que “índios” fossem confinados na estrutura da servidão e “negros” fossem reduzidos à escravidão (PEREIRA, MURADAS, 2018). A caracterização das mulheres europeias brancas como sujeitas sexualmente passivas e frágeis tornou a mulher “não-branca” identificada como um objeto sexual, mas também suficientemente forte para aguentar qualquer tipo de trabalho, não só o doméstico (PEREIRA, MURADAS, 2018). Os espanhóis e os portugueses, como raça branca dominante, eram os únicos que podiam exercer o trabalho livre e receber salários (PEREIRA, MURADAS, 2018). Essa segregação racial e de gênero no trabalho no interior do capitalismo colonial/moderno manteve-se ao longo de todo o período colonial, expressando-se em uma quase exclusiva associação da branquitude masculina com o salário e, logicamente, com os postos de direção da administração da colônia (PEREIRA, MURADAS, 2018).

Portanto, mediante a imposição da subjetividade eurocêntrica, o colonizador branco, único autorizado a performar o trabalho produtivo<sup>6</sup> remunerado e livre, tornou-se o sujeito epistêmico das relações juslaborais

---

<sup>6</sup> Marx conceituou o trabalho produtivo como aquele que produz mais-valia, ou seja, que gera a valorização do capital (MARX, 1978). Para Marx (1978), basicamente, a mais-valia consiste na apropriação, por parte do detentor do capital, do tempo excedente do trabalhador no processo de produção da mercadoria. A partir dessa concepção sociológica de trabalho, decorrem outras duas: trabalho reprodutivo e trabalho improdutivo. É denominado trabalho reprodutivo aquele desempenhado no âmbito do lar, que envolve alimentação, educação e trabalho doméstico, sexual e de cuidado (CARRASCO, 2012) Já improdutivo é o trabalho que não gera mais-valia, ou seja, não produzem um bem ou mercadoria que possa ser explorada pelo capital (MARX, 1978).

das Américas. Essa associação entre classe, raça e gênero na divisão social na colonização das Américas, que associa a subjetividade masculina-branca à proteção do trabalho livre/subordinado (ANDRADE, 2014), permanece com o neoliberalismo na contemporaneidade, que reproduz a lógica do sistema capitalista moderno/colonial.

Passaremos, então, a analisar o neoliberalismo como novo-velho formato de sistema-mundo, que é determinante para a subjetivação capitalista no Direito do Trabalho brasileiro.

### **3. A relação entre a subjetividade capitalista no neoliberalismo e no sistema-mundo**

A razão neoliberal possui algumas características que demonstram sua ligação direta com o pensamento eurocêntrico do sistema-mundo. Primeiro, porque ela nasce de um projeto europeu de base capitalista liberal; segundo, porque o modelo neoliberal tornou-se não apenas uma conduta econômica, mas uma ontologia, uma racionalidade política global, que manipula a subjetividade dos trabalhadores.

A perspectiva neoliberal que abordaremos está fundamentada, primordialmente, na teoria do neoliberalismo com uma nova razão do mundo proposta por Dardot e Laval<sup>7</sup> (2016). A utilização de autores europeus em uma análise decolonial é possível quando há uma correlação de pensamentos<sup>8</sup>, e aqui, Dardot e Laval, mesmo não sendo decoloniais,

---

<sup>7</sup> Dardot e Laval (2016) concebem sua perspectiva sobre o assunto a partir do conceito de “realidade política”, elaborado por Michel Foucault em seu curso *Nascimento da biopolítica*, curso este que Foucault apresenta seu plano de análise sobre o neoliberalismo. Para Foucault, de acordo com explicação dos autores citados, a “racionalidade política” está relacionada à questão da “governamentalidade”, sendo por isso um tipo de racionalidade pela qual se dirige a conduta dos homens, concluindo que “uma racionalidade política é, nesse sentido, uma racionalidade “governamental”. Dessa maneira, o neoliberalismo apresenta-se, no pensamento foucaultiano, como uma forma de governamentalidade em que há “o encontro de técnicas de dominação exercida sobre os outros e a técnicas de si”. (Dardot e Laval, 2016, p. 17).

<sup>8</sup> Dado o hibridismo do direito trabalhista brasileiro, parte-se da noção de Wallerstein (1974) de que a imensa diversidade de experiências sociais – e acrescentamos, jurídicas – não pode ser explicada adequadamente por uma teoria geral. No lugar de uma teoria geral, filia-se aqui à proposição de Boaventura Santos (2002), ou seja, uma tentativa de procedimento de tradução para criar uma inteligibilidade mútua entre experiências possíveis e



destacam alguns traços fundamentais que fizeram do neoliberalismo<sup>9</sup> uma verdadeira razão-mundo, em consonância com sistema-mundo proposto do Wallerstein (1974) e o próprio pensamento decolonial.

Dardot e Laval (2016), no uso de uma genealogia da racionalidade mercantil e de seus impactos na existência humana, afirmam que a razão neoliberal parte de uma construção do mercado à concorrência como norma de construção; da concorrência como norma da atividade dos agentes econômicos, de construção do Estado e de sua ação e, por fim, da concorrência como norma da conduta do sujeito-empresa (DARDOT, LAVAL, 2016).

A partir dessa análise apresentada por Dardot e Laval (2016) é possível compreender que o neoliberalismo produziu uma metamorfose na razão capitalista e na maneira com que o Estado e sociedade se relacionam entre si e consigo mesmos, construindo uma subjetividade centrada na concorrência da classe trabalhadora. A concorrência, no pensamento dos autores, se torna o direcionador de toda a razão neoliberal visando uma proteção máxima à regulação econômica pelo mercado, incentivos fiscais e normativos aos setores empresariais, industriais e financeiros e um Estado não intervencionista (Estado Mínimo), propiciando uma competição constante e doentia entre Estado, economia e sujeitos (DARDOT, LAVAL, 2016).

Além disso, o que faz da concorrência um pilar neoliberal é sua “capacidade” de construir a subjetividade do indivíduo e das instituições, assim como o eurocentrismo, ou seja, trata-se de uma espécie de mutabilidade da colonialidade do ser. Dardot e Laval afirmam que o

---

disponíveis sem destruir sua identidade. O trabalho de tradução é um trabalho de desobediência epistêmica que pretende estabelecer zonas de contato e choques epistemológicos entre as normatividades do Norte e do Sul.

<sup>9</sup> Para Dardot e Laval, o “neoliberalismo pode ser definido como o conjunto de discursos, práticas e dispositivos que determinam um novo modo de governo dos homens segundo o princípio universal da concorrência”. (DARDOT, LAVAL, 2016, p. 17).

neoliberalismo, antes de ser uma ideologia ou uma política econômica, é fundamentalmente uma racionalidade e, por isso, tende a estruturar e organizar não apenas ações, mas também condutas, fazendo isso por meio da generalização da concorrência e da empresa como modelo de subjetivação (DARDOT, LAVAL, 2016).

Aqui cabe um breve comentário sobre as dimensões da colonialidade: a colonialidade do poder, do saber e do ser. Em uma abordagem precisa, Luciana Ballestrin (2013) nos permite compreender que a colonialidade do poder é aquela ligada à dominação estrutural do modo de vida dos indivíduos, como a imposição de um determinado sistema de governos, de uma economia, de um idioma e da linguagem, que se mantêm firmes mesmo após o fim da colonização do território. Já a colonialidade do saber é a imposição de apenas um tipo de conhecimento válido. Consequentemente, o outro pensar, a outra filosofia, as outras formas de sentir e compreender o mundo não são consideradas científicas e devem ser encobertas. Por fim, a colonialidade do ser é a subalternização do dominado, de maneira que a imposição violenta da concepção unívoca de humanidade é o paradigma, o que permite a construção de uma subjetividade eurocêntrica em detrimento da subjetividade do outro.

A razão neoliberal, assim como o eurocentrismo, se externaliza por meio de uma colonialidade do ser, criando uma dominação da subjetividade, através de técnicas de governo<sup>10</sup> do indivíduo e formas de manipulação da sua conduta (DARDOT, LAVAL, 2016). Tal dominação, devido à sua amplitude, atua em todas as relações sociais, inclusive na relação empregador/empregado, ou seja, no trabalho produtivo livre/subordinado (ANDRADE, 2014), e de forma mais violenta nas demais

---

<sup>10</sup> Dardot e Laval utilizam o termo “governar” conforme a concepção foucaultiana de governamentalidade, que entende governo como atividade pela qual homens, que podem ou não pertencer a um governo, buscam conduzir a conduta de outros homens, isto é, governá-los (DARDOT, LAVAL, 2016)

atividades laborais, o que importa na desvalorização jurídica de outros trabalhos, como o reprodutivo e o improdutivo.

Sob este aspecto, podemos afirmar que o direito do trabalho é essencialmente capitalista, já que protege apenas as atividades relacionadas ao tempo-valor mercantil, que hoje são capturadas pela subjetividade neoliberal. Aliada à flexibilização de direitos, a razão neoliberal, introjetada na racionalidade do indivíduo por meio da concorrência generalizada, gera o agente empreendedor, inserido em um sistema baseado na competição e na rivalidade, em um processo de regulação não normatizado pelo Estado, mas pelo mercado (DARDOT, LAVAL, 2016).

Diante disso, a subjetividade capitalista, aperfeiçoada pelo neoliberalismo, manipula a inteligência afetiva do trabalhador contemporâneo mediante a ideologia do empreendedor de si mesmo, mantendo o sujeito epistêmico moderno/colonial no núcleo protetivo do direito do trabalho brasileiro: o homem branco heterocisnormativo, sem deficiência, que performa trabalho produtivo e subordinado<sup>11</sup>. Essa valorização jurídica de um único sujeito e de um único tipo de trabalho, subsidiada pela divisão racial-sexual do trabalho instituída pelo sistema-mundo, tem alcançado sucesso mediante o governo de condutas neoliberal, fazendo com que a maioria da classe trabalhadora não esteja

---

<sup>11</sup> Segundo o Boletim Especial do DIEESE, publicada em 10 de novembro de 2020, a desigualdade de inserção e de ocupação no mercado de trabalho brasileiro ainda existe. Negros e negras enfrentam mais obstáculos para conseguir uma colocação, ganham menos e têm frequentemente inserção vulnerável e frágil. Conforme a pesquisa, para os homens negros, a taxa de desocupação passou de 11,8% para 14,0%, do primeiro para o segundo trimestre de 2020; para os não negros, de 8,5% para 9,5%; e para as mulheres negras, de 17,3% para 18,2%, no mesmo período. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2020/boletimEspecialo3.html>. Ainda, segundo o DIEESE, no boletim elaborado em outubro de 2020, o percentual de mulheres que ficou sem trabalho entre o primeiro e o segundo trimestre foi maior que o dos homens. Importante destacar que a proporção de mulheres no mercado de trabalho em geral é menor que a dos homens - por isso, o impacto proporcional foi maior entre elas. Além disso, a proporção de trabalhadores negros que perdeu ou saiu do trabalho entre o começo do ano e o período da pandemia foi maior do que a dos não negros. Cerca de 15% dos ocupados negros nos primeiros três meses de 2020 estavam sem trabalho no segundo trimestre, diante de 10% dos não negros. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmpauta16.html>

protegida pela relação de emprego a tempo indeterminado e ainda seja docilizada com o mito do empreendedorismo.

A evidência desses apontamentos, segundo o último relatório da Organização Internacional do Trabalho (ILO, 2020), está no fato de que 61% da população do mundo que trabalha exerce algum tipo de trabalho na economia informal, ou seja, quase dois bilhões de pessoas não exercem atividades laborativas que lhe garantam a mínima proteção social e condições de trabalho decente. Conforme dados do IBGE (2020), a informalidade supera 50% em 11 estados brasileiros e em todo o país soma mais de 38 milhões de trabalhadores. De acordo com os mesmos dados, a população preta (47,4%) é a mais presente em ocupações informais em todas as unidades da Federação quando comparada à população branca (34,5%) (IBGE, 2020).

Tais dados nos direcionam ao conflito existente na realidade justrabalista atual: por um lado, a razão neoliberal busca o fim da relação de emprego a tempo indeterminado, eliminando proteções e condições de trabalho decente; por outro lado, há uma necessidade de expansão protetiva e valorativa do sujeito epistêmico do direito do trabalho, para além da relação de emprego colonial e excludente.

Em uma perspectiva epistemológica contra hegemônica, que no nosso entendimento é a mais apropriada para a ruptura do paradigma do direito do trabalho brasileiro baseado no eurocentrismo e na continuidade da colonialidade por meio da razão neoliberal, o pensamento de Walter Mignolo se mostra direcionador, qual seja: um movimento simultâneo de desobediência epistêmica<sup>12</sup>, a fim de que o direito do trabalho brasileiro não recue por meio da precarização da relação de emprego a tempo

---

<sup>12</sup> Mignolo (2008) afirma que é preciso haver uma ruptura com o hegemônico, um desprendimento das vinculações coloniais, para que ocorra a mudança do paradigma imperial/colonial, europeu/moderno e de valorização social das teorias políticas e econômicas. A única maneira para isso, segundo Mignolo (2008), é por meio de uma desobediência epistêmica: só assim será possível realizar mudanças concretas no sistema hegemônico/universal.

indeterminado, mas que também possa se expandir para além da colonialidade jurídica que lhe é intrínseca, com o objetivo proteger outras atividades laborais e outros sujeitos que não sejam restritos ao modelo moderno/colonial.

Assim, em uma proposta progressiva, a crítica que passaremos a expor objetiva a ampliação do sujeito epistêmico no direito do trabalho brasileiro, que em nada se relaciona com o fim dos direitos celetistas veiculado pela razão neoliberal do empreendedorismo. Visa-se combater a subjetividade capitalista instaurada pela divisão racial-sexual do trabalho no sistema moderno/colonial, perpetuada pela razão neoliberal, que valoriza juridicamente um único tipo de trabalho, ocupado por um único tipo de sujeito.

#### **4. Por um olhar decolonial no direito do trabalho brasileiro**

Até aqui apresentamos a construção do sistema-mundo e como ele moldou as relações sociais e a mentalidade dos indivíduos, chegando ao ponto de se tornar mais do que uma ideologia, mas uma razão de mundo que define ontologicamente o sujeito epistêmico no direito do trabalho brasileiro. Tal ontologia determina o tipo de trabalhador protegido pela relação de emprego a tempo indeterminado no Brasil, que, subsidiada pela divisão racial-sexual do labor instaurada na colonização, deixa “os outros” à própria sorte “empreendedora”.

Diante de tal realidade, faz-se necessário e urgente uma resignificação da epistemologia jurídica do trabalho no Brasil, não mais sujeitada à subjetivação eurocêntrica-capitalista neoliberal, mas movida por subjetividades plúrimas interseccionadas por gênero, sexualidade, deficiência e raça, que performam atividades laborais intangíveis pela lei do tempo-valor mercantil.

A proposta de análise, como dito, não é o da destruição da relação de emprego a tempo indeterminado, o que só aprofundaria a colonialidade e a razão neoliberal precarizadora. Propomos, assim como os professores Flávia Máximo e Pedro Nicoli (2020), uma reelaboração do próprio pensar dos fundamentos do direito do trabalho brasileiro, possibilitando uma concepção ampliada de trabalho que envolva os denominados trabalhos produtivo, reprodutivo, improdutivo e a intersecção das plurais dimensões violentadas pela subjetividade capitalista moderna/colonial e neoliberal.

Para tanto, será preciso reestruturar a categoria jurídica trabalho construída pelo sistema-mundo. O paradigma eurocêntrico-capitalista determinou que o único trabalho que importa para o direito trabalhista é aquele produtivo e subordinado, que, na colonização das Américas, era o único trabalho livre, performado pelo homem branco heterocisnormativo europeu. Ao restringir sua proteção à somente parte das relações laborais brasileiras, o direito do trabalho se apresenta como ferramenta incompleta ao amparo do trabalhador (VIEIRA, 2020).

Essa lógica de centralidade do trabalho produtivo-subordinado, inserida pela subjetividade eurocêntrica capitalista no direito do trabalho brasileiro, exclui de seu círculo protetivo outros tipos de trabalho, bem como exclui a humanidade dos sujeitos que performam outras atividades laborais.

É possível perceber que, assim como a colonização encobriu o Outro por meio da imposição da subjetividade eurocêntrica, que justificou a exclusividade do trabalho livre e assalariado efetuado pelo homem branco colonizador, o direito do trabalho brasileiro encobriu outros trabalhos - e, conseqüentemente, “os outros” trabalhadores que não performam a relação de emprego a tempo indeterminado. “Outros” que são negros, mulheres, LGBTQIA+, pessoas com deficiência, que formam a maioria da

classe-que-vive-do-trabalho<sup>13</sup> no Brasil e não ocupam o lugar protegido de sujeito epistêmico do direito do trabalho brasileiro.

Isso nos leva a entender a necessidade e a importância em decolonizar o direito do trabalho brasileiro. E esse percurso parte da valorização e inclusão dos trabalhos encobertos pelo olhar da colonialidade – reprodutivo e improdutivo – no arcabouço protetivo da legislação trabalhista.

Mesmo sob a ótica da mais-valia, é importante reconhecer que esta está presente de forma sistêmica no capitalismo moderno/colonial, aprofundado pela razão neoliberal, na medida em que todos aqueles que vivem da venda da força de trabalho geram excedente de valor para aqueles que detêm o capital. Para abordar o significado mais concreto da categoria jurídica de trabalho, a perspectiva adequada é a da “totalidade e da reprodução, que se opõe ao ato individual e isolado. Isso significa que o que interessa no capitalismo concreto não é somente a produção de mais-valia, mas ela e a do resto do excedente-valor apropriado pelo capital” (CARCANHOLO, 2008, p. 219). Devemos buscar um conceito ampliado da categoria jurídica de trabalho.

Desse modo, apesar da pluralidade de subjetividades existentes na classe-que-vive-do-trabalho, a subjetividade que é construída pelo labor deveria basear-se no reconhecimento da importância que cada trabalho possui por si só na sustentabilidade da vida. Assim, o conceito jurídico de trabalho, e, conseqüentemente, do sujeito epistêmico do direito do trabalho brasileiro, deve se desvencilhar da subjetividade capitalista moderna/colonial, aprofundada pelo governo de condutas neoliberal,

---

<sup>13</sup> Em oposição à modernidade, na contemporaneidade a classe trabalhadora não se restringe somente aos trabalhadores produtivos e nem apenas aos trabalhadores manuais diretos, mas incorpora a totalidade do trabalho coletivo que vende sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário para valorizar o capital, o que inclui os terceirizados, os informais, os falsos autônomos, os desempregados, os denominados improdutivos, entre tantos outros que produzem mais-valia, formando a classe-que-vive-do-trabalho, nos termos do sociólogo Ricardo Antunes (2009).

como razão única, para que seja possível um potente conceito de humanidade de cada um que trabalha, que estão presentes em todas as dimensões da vida humana.

Será por meio da ruptura epistêmica da subjetividade capitalista eurocêntrica e neoliberal que ocorrerá a necessária metamorfose do direito do trabalho brasileiro; não uma metamorfose de regresso, mas uma transformação no âmago do ser, da subjetividade, do sujeito epistêmico, que deve se libertar das entranhas do sistema-mundo, para uma efetiva valorização jurídica de todos os tipos de trabalho, assim como da humanidade de todos e todas aquelas que trabalham.

### **Conclusão**

Ao analisar a colonização das Américas é possível perceber que esta não se restringiu a uma dominação territorial, mas também (ou principalmente) consistiu em uma dominação subjetiva do Outro, em uma dialética de inferiorização e desumanização. Tal colonialidade do ser, mesmo com o fim do domínio da colonização, se mantém viva na classe trabalhadora e no direito do trabalho brasileiro na contemporaneidade, alimentada pela razão neoliberal.

Logo, é possível afirmar que há uma continuidade na imposição da subjetividade eurocêntrica capitalista nas relações laborais contemporâneas, aprofundada pela razão neoliberal, que é baseada em sistema de generalização da concorrência entre trabalhadores. Por meio de uma construção jurídico-subjetiva eurocêntrica, o colonizador branco, único autorizado a performar o trabalho produtivo livre, tornou-se o sujeito epistêmico das relações laborais no Brasil. Essa associação entre classe, raça e gênero na divisão do trabalho na colonização das Américas, que privilegia a subjetividade masculina-branca nas relações laborais,



permanece com o neoliberalismo na contemporaneidade, que reproduz a lógica do sistema capitalista moderno/colonial.

Essa lógica de centralidade do trabalho produtivo-subordinado, inserida pela subjetividade eurocêntrica capitalista no direito do trabalho brasileiro, exclui de seu círculo protetivo outros tipos de trabalho e exclui a humanidade dos sujeitos que performam outras atividades laborais.

É possível perceber que, assim como a colonização encobriu o Outro por meio da imposição da subjetividade eurocêntrica, que justificou a exclusividade do trabalho livre e assalariado efetuado pelo homem branco colonizador, o direito do trabalho brasileiro encobriu os outros trabalhos - e, conseqüentemente, “os outros” trabalhadores e trabalhadoras que não performam relação de emprego a tempo indeterminado. “Outros” e “Outras” que são negros, mulheres, LGBTQIA+, pessoas com deficiência que formam a maioria da classe-que-vive-do-trabalho no Brasil e não ocupam o lugar protegido de sujeito epistêmico do direito do trabalho brasileiro.

Isso nos leva a entender a necessidade e a importância em decolonizar o direito do trabalho brasileiro. E esse percurso que parte da valorização e inclusão do trabalho encoberto pelo olhar da colonialidade - reprodutivo e improdutivo - no arcabouço protetivo da legislação trabalhista.

A percepção que temos, após a elaboração do presente artigo, é que só uma mudança na epistemologia juslaboral imposta pelo sistema-mundo capitalista possibilitará que os indivíduos possam enxergar o “Outro” como sujeito de direitos, o que é justamente o inverso do que a razão neoliberal propõe. É necessário um olhar decolonial no direito do trabalho brasileiro para que seja inserido em seu núcleo protetivo todos os trabalhos que fazem parte da vida humana. Para que todos aqueles e aqueles que trabalham sejam considerados vidas que importam. Para isso,

como bem ensinou Mignolo (2008, p. 290), “é preciso aprender a desaprender”.

## Referências

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes. *O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações*. São Paulo: LTr, 2014.

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

ANTUNES, Ricardo. Desenhando a nova morfologia do trabalho. *Estudos Avançados*, 28 (81), São Paulo, 2014, p. 39-53.

BALLESTRIN, Luciana. América Latina e o Giro Decolonial. *Revista Brasileira de Ciências Políticas*, Brasília, n. 11, maio-agosto, 2013, p. 89-117.

CARCANHOLO, Reinaldo. Capitalismo contemporâneo e trabalho produtivo. *Revista de Economia*, v. 34, n. especial, p. 205-221, 2008. Editora UFPR.

CARRASCO, Cristina. O paradoxo do cuidado: necessário, porém invisível. In: Marcia Laranjeira Jácome (Org.). *Orçamentos sensíveis a gênero: conceitos /*, Shirley Villela (Org.), Brasília: ONU Mulheres., 2012, p. 251-285.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Boletim especial, 10/11/20. Disponível em <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2020/boletimEspecial03.html>. Acesso em 19 jan. 2021.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Emprego em pauta, nº 16, outubro de 2020. Disponível em <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta16.html>. Acesso em 19 jan. 2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua* (PNAD Contínua), 1º trimestre/2020. Disponível em

<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=72421>. Acesso em 9 jan. 2021.

ILO. *World Employment and Social Outlook: Trends 2020*. International Labour Office. Geneva: 2020.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Ed. Boitempo, 2016.

DUSSEL, Enrique. *1492 el encubrimiento del otro: hacia el origen del mito de la modernidad*. La Paz: Plural Editores, 1994.

MARX, Karl. *O capital*. Livro I, cap. VI. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1978.

MÁXIMO, Flávia; NICOLI, Pedro. Os segredos epistêmicos do direito do trabalho. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*; Vol 10, N. 2 .2020.

MIGNOLO, Walter. Desobediência epistêmica: a opção descolonial e o significado de identidade em política. *Cadernos de Letras da UFF - Dossiê: Literatura, língua e identidade*, Rio de Janeiro, n. 34, 2008, p. 287-324.

PEREIRA, Flávia Souza Máximo; MURADAS, Daniela. Decolonialidade do saber e Direito do Trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas. *Revista Direito Práxis*, Rio de Janeiro, Vol.9, N. 4, 2018, p. 2117-2142.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In LANDER, Edgardo (org.). *A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas*. Buenos Aires: CLACSO, 2005.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Para uma sociologia das ausências e uma sociologia das emergências. *Revista Crítica de Ciência Sociais*, 63, Outubro, 2002, p. 237-280.

VIEIRA, Regina Stela Correia. Trabalhos e cuidados no direito: perspectivas e sindicatos movimentos feministas. *Estudos Avançados*, 34 (98), São Paulo, 2020, p. 57-72.

WALLERSTEIN, Immanuel. *O sistema mundial moderno: a agricultura capitalista e as origens da economia-mundo europeia no século XVI*. Lisboa: Ed. Edições 70, Vol. 1., 1974.

WALLERSTEIN, Immanuel. *World-Systems Analysis: An Introduction*. Durham / Londres: Duke University Press, Durham and London, 2004.

WALLERSTEIN, Immanuel. *O universalismo europeu: retórica do poder*. São Paulo: Boitempo editorial, 2007.

## **Trabajo y seguridad social en la pandemia por COVID – 19 en México**

*Gabriela Mendizábal Bermúdez <sup>1</sup>*

### **Introducción**

A raíz de la pandemia generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) varias naciones tomaron acciones inmediatas para hacer frente a este virus que ha provocado miles de pérdidas humanas en todo el mundo. Dichas acciones han afectado la vida de las personas y sociedades en todos los aspectos, principalmente: económico, social y por supuesto el aspecto laboral y de protección de los sistemas de seguridad social de cada país.

Acciones como el distanciamiento social, el resguardo de las personas en sus hogares, así como el cierre de todas las unidades de producción (independientemente de su tamaño o problemáticas) bajo la característica de no ser considerados actividades esenciales por un periodo de cuarentena, generaron nuevos planteamientos que repercuten en diferentes ámbitos de la persona, pero sobre todo en la obligación de adaptarnos a realizar las actividades laborales a distancia desde los hogares, mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación, es decir se aceleró el teletrabajo y se impuso el *home office*.

El trabajo se ha revalorizado, la pandemia puso de manifiesto que gran mayoría de los trabajadores mejor pagados en nuestras sociedades no son esenciales y se priorizó el servicio público, especialmente el

---

<sup>1</sup> Profesora investigadora, titular C, de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. orcid: 0000-0003-3681-4025 / gabymendizabal@yahoo.com.mx

sanitario y las prestaciones sociales. La falta de seguridad social se volvió notoria para toda la población, principalmente se patentizó la falta de cobertura sanitaria y de seguros de desempleo y la importancia que esto tiene. Por supuesto que esta pandemia ha generado nuevas situaciones de derecho que tienen que ser regulados ante este tipo de contingencias, así como solventar las lagunas jurídicas que se presentan por una falta de previsión legislativa respecto a estos acontecimientos que nos encontramos viviendo.

En ese contexto, este artículo analiza las medidas que se han desarrollado por el gobierno mexicano en materia de seguridad social y trabajo en México a un año de haber iniciado el confinamiento.

## **I. Trabajo y seguridad social en la pandemia <sup>2</sup>**

El 30 de marzo de 2020 el Consejo de Salubridad General mexicano publicó en el Diario Oficial de la Federación el acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19),<sup>3</sup> teniendo como una de las finalidades que todas las actividades de la república que no fueran consideradas esenciales fueran cerradas para evitar un contagio masivo entre personas que acudieran a los centros de trabajo, a los negocios o en su defecto a lugares que por su naturaleza existiera una aglomeración de personas que pudieran facilitar el contagio del virus SARS-CoV2.

Esta declaratoria se debe analizar a la luz de diversas aristas que afectan la vida de millones de trabajadores mexicanos y sus familias:

---

<sup>2</sup> Este aparatado ha sido previamente publicado en: Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *El uso de tecnologías para el trabajo decente y la seguridad social. Una visión desde México*, en Revista Derecho Social y Empresa, Dickinson, SL, España. No. 13, 2020.

<sup>3</sup> SECRETARÍA DE GOBIERNO, *ACUERDO por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)*, DOF, México, 2020, s. p. en: [http://dof.gob.mx/2020/CSG/CSG\\_300320\\_VES.pdf](http://dof.gob.mx/2020/CSG/CSG_300320_VES.pdf), consultado el 17 de abril de 2020.

### **a) El nivel de pobreza y extrema pobreza en el país**

El último informe presentado por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social en el año 2019, con datos del 2018 refiere que en México existían 52.4 millones de personas en situación de pobreza y representan el 41.9% de la población total mexicana. Asimismo informó que 9.3 millones de personas (el 7.4% de la población total) se encuentra en pobreza extrema,<sup>4</sup> esto quiere decir que no tiene los recursos necesarios para adquirir los productos nutrimentales esenciales de una persona.

### **b) El grupo poblacional de mayor riesgo**

La OMS ha determinado como el grupo poblacional con mayor riesgo en la pandemia a las personas mayores y las que padecen afecciones médicas preexistentes, como hipertensión arterial, enfermedades cardíacas o diabetes.<sup>5</sup>

Por su parte, las autoridades mexicanas han señalado que los trabajadores con mayor riesgo son las personas de 65 años o más; mujeres embarazadas o en etapa de lactancia; con enfermedades crónico degenerativas, que viven con VIH, con inmunosupresión y aquellas que presenten enfermedades respiratorias.

Este es un tema muy delicado, pues la población mexicana cuenta con más de 16 millones de personas de 60 años, además de presentar altos índices de obesidad, diabetes entre su población, lo que la coloca en una situación de alta vulnerabilidad ante el coronavirus.

---

<sup>4</sup> CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL, *Medición de la pobreza*, CONEVAL, 2019, México, s. p. en: <https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezaInicio.aspx>, consultado el 29 de abril de 2020.

<sup>5</sup> ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*, OMS, 2020, s. p. en: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>, (última consulta, 27 de abril de 2020).

Datos de la última encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2019 proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía en conjunto con el Instituto Nacional de Salud Pública reflejan que a nivel nacional, el porcentaje de adultos de 20 años y más:

- con sobrepeso y obesidad fue de 75.2% (39.1% sobrepeso y 36.1% obesidad), porcentaje que en 2012 fue de 71.3%.
- con diagnóstico médico de diabetes fue de 10.3% (8.6 millones de personas).
- con hipertensión fue de 18.4% (15.2 millones de personas).

### **c) La informalidad frente al COVID-19**

La informalidad en México, según datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo en el último trimestre del 2019, alcanzó el 59.12% de las personas ocupadas,<sup>6</sup> es decir, 32.87 millones de personas. Esto se traduce que más de la mitad de las personas ocupadas en México dependen de sus actividades diarias para poder generar ingresos, lo que implica que este grupo social NO TIENE la opción de quedarse en casa para resguardarse del virus COVID-19, pues no tienen un salario fijo, carecen de seguridad social y no cuentan con atención a la salud garantizada.

La implicación del cierre de las fuentes de trabajo que no son consideradas esenciales, así como el resguardo de todas las personas, trae implícito una fuerte repercusión para todos aquellos trabajadores informales.

---

<sup>6</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, INEGI, México, 2020, en: [https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general\\_ver4/MDXQueryDatos\\_Colores.asp?proy=enoe\\_pe\\_ed15\\_po](https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_Colores.asp?proy=enoe_pe_ed15_po), (última consulta, 17 de abril de 2020).



## **d) Los empleos y las microempresas**

Otro factor importante que se debe señalar, es la subsistencia de las mini empresas, pues con base a la última Encuesta Nacional Sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE) en México existen un poco más de 4.1 millones de micro, pequeñas y medianas empresas. En resumen, las microempresas<sup>7</sup> componen el 97.3 %, mientras que solo el 2.7% corresponden a las PyMES.<sup>8</sup> Por lo que el cierre de los negocios y por ende el finiquito de sus trabajadores a causa de esta contingencia sanitaria resulta inminente, máxime si se toma en consideración que estas empresas no pueden soportar pagar los salarios de sus trabajadores y subsistir sin su productividad constante.

## **II. Consecuencias laborales por la declaratoria de emergencia sanitaria**

Con el acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19), emitido el 30 de marzo de 2020 por el Consejo de Salubridad General, así como el acuerdo por el que se establecen acciones extraordinarias para atender la emergencia sanitaria se generó cierto desconcierto laboral, pues dicha disposición no acata ninguno de los supuestos que están en la propia ley.

La Ley Federal del Trabajo dentro de su numeral 42 bis establece que:

En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique

---

<sup>7</sup> Las microempresas son todos aquellos negocios que tienen menos de 10 trabajadores, generan anualmente ventas hasta por 4 millones de pesos y representan el 95 por ciento del total de las empresas y el 40 por ciento del empleo en el país; además, producen el 15 por ciento del Producto Interno Bruto.

<sup>8</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *INEGI presenta resultados de la encuesta nacional sobre productividad y competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (ENAPROCE) 2018*, INEGI, México, 2019, en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/especiales/ENAPROCE2018.pdf>, (última consulta, 17 de abril de 2020).

la suspensión de los trabajos, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

Del artículo 429 fracción IV se desprende que el patrón no requerirá aprobación o autorización del tribunal y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

Con base en lo anterior, se pueden señalar las siguientes consecuencias laborales por la declaratoria de emergencia sanitaria:

- 1<sup>a</sup> Al determinar el gobierno que no se trata de una declaratoria de contingencia sanitaria, deja sin aplicación lo que establece la ley, así que la interpretación es que el gobierno quiso proteger al trabajador para que no le reduzcan su salario al mínimo vigente.
- 2<sup>a</sup> La realidad es que esta medida ha generado una gran confusión entre empleadores y trabajadores, quienes deben atender las medidas por la contingencia sanitaria, pero al mismo tiempo la ley, en caso de controversias.
- 3<sup>a</sup> Se generó la molestia de los empleadores, por no acompañarlos con medidas o programas de apoyo eficiente a las empresas, por lo que lejos de mantener los salarios una gran cantidad de trabajadores perdieron su empleo. Basta con señalar que datos proporcionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social en el último informe presentado el 2 junio de 2020 comprueban que desde el inicio de la contingencia se han perdido 899,773 puestos de trabajo registrados ante el instituto, esto solo hablando de los trabajos formales.<sup>9</sup>
- 4<sup>a</sup> Se prevé que la crisis económica se agudice, pues, como se observó anteriormente, el 97.3% de las empresas de México son microempresas y para ellas es imposible mantener los salarios de los trabajos sin producción y con una demanda baja de sus productos y servicios.

---

<sup>9</sup> FORBES, *El IMSS reportó la desaparición de 344,526 empleos formales en mayo; al sumarse a los de marzo y abril, ya superan el millón.*, Forbes., México, 2020, s.p. en: <https://www.forbes.com.mx/economia-imss-344526-empleos-perdidos-mayo/> (última consulta, 18 de junio de 2020).

## **1. Consecuencias en la seguridad social por la emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor**

Si bien cada órgano del gobierno estableció la suspensión de los plazos y términos legales el desarrollo de sus actividades cotidianas, cada uno desarrolló normativas en el ámbito de su competencia para hacer frente a las nuevas necesidades que le impuso la pandemia. En ese sentido y para hacer un análisis somero el tema se presenta la cronología de los acuerdos y medidas emitidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que es el instituto gestor de la seguridad social más grande del país y atiende a los trabajadores de la iniciativa privada y sus familias.

- El 26 de marzo de 2020 aprueba el Consejo Técnico del IMSS el permiso para facilitar el trámite de incapacidad en línea por contingencia de COVID-19. Dicho trámite lo realizan los trabajadores afiliados al Seguro Social que cuenten con síntomas de la enfermedad, para lo cual deberán de completar un cuestionario de tamizaje para establecer si procede o no el permiso especial. Es una acción que se realiza el instituto para romper la cadena de transmisión y mantener la sana distancia. Establece que el pago de la incapacidad es de 11 días, debido a que los primeros tres no se cubren al ser una incapacidad temporal por enfermedad general.
- El 13 de abril se firmó el convenio “Todos juntos contra el COVID-19” entre el Gobierno de México y la Asociación Nacional de Hospitales Privados y el Consorcio Mexicano de Hospitales para referenciar a derechohabientes del sistema de salud pública a las unidades de atención privada, entrando en vigor el 16 de abril.

Pretende que los institutos públicos de salud den prioridad a la atención de pacientes con COVID-19 y evitar que se saturen.

- El 3 de abril se emiten los criterios de calificación para casos con Coronavirus (COVID-19) como enfermedad de trabajo para personal de atención a la salud y trabajadores de actividades esenciales.

- 13 de abril de 2020 el H. Consejo Técnico del IMSS difunde instrumentos legales y administrativos para facilitar pago de cuotas obrero-patronales. En este aspecto se establecen mecanismos de orientación para facilitar la suscripción de dichos convenios, en el entendido de que el importe inicial a cubrir será del 20 por ciento de la cuota patronal y del 100 por ciento de la obrera, el resto podrá diferirse hasta un máximo de 48 meses.

El monto convenido en pago a parcialidades no sufre ninguna modificación y al ser un pago recibido fuera de los plazos legales, genera actualización y recargos.

Además de los anteriores el IMSS estableció diversas acciones para evitar contagio por COVID -19 en grupos vulnerables, como las siguientes:

- En relación a las mujeres embarazadas que acudían al control prenatal para el trámite de la incapacidad por maternidad solo es necesario que se presente en la unidad médica correspondiente un familiar o conocido con el llenado de la solicitud, identificación oficial, así como el carnet de la paciente para la tramitación correspondiente. *Esta prestación se otorgará a partir de la semana 34 de gestación y se expedirá un certificado único por 84 días.*<sup>10</sup>
- Implementó la estrategia de Orientación Médica Telefónica COVID-19 para atender a las personas que tengan dudas referentes a esta epidemia y en su caso al ser diagnosticados de manera positiva establecer los procedimientos a seguir para evitar la propagación del virus con otras personas.

## **2. Posibilidades que la evolución tecnológica ha ofrecido en el contexto marcado por la pandemia y la suficiencia del marco regulador vigente en México**

La pandemia originada por el virus Covid-19 ha trastocado todos los aspectos de nuestras vidas, incluyendo por supuesto el laboral.

---

<sup>10</sup> INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, *Presenta IMSS plan para evitar contagios por COVID-19 en embarazadas, adultos mayores y pacientes con enfermedades crónicas*, IMSS, México, 2020, en: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202003/163>, (última consulta, 17 de abril de 2020).

Esta nueva situación ha generado que tanto empleadores, como trabajadores implementen una nueva forma de trabajar a través del uso de las tecnologías de la información, en específico mediante la figura de un teletrabajo emergente, sin reglas suficientes, en muchos casos con escasa capacitación o nula y con gran incertidumbre hacia el futuro.

El teletrabajo no es nuevo, ya se ha venido desempeñado en los últimos años; sin embargo, su utilización era poco usual ya que el trabajo tradicional (acudir a los centros de trabajo para desempeñar la jornada laboral) predominó sobre el trabajo a distancia.

Esta nueva modalidad ha permitido que las actividades compatibles a esta forma de trabajar sigan desempeñándose de manera remota, aunque ha traído a colación una serie de cuestionamientos sobre si estamos preparados para desempeñar estas modalidades de trabajo permitidos por las tecnologías. Dichas interrogantes giran alrededor de lo siguiente:

- a) Las empresas no se encuentran preparadas para poder desempeñar sus actividades a través del teletrabajo en razón a que sus estructuras organizacionales no se encuentran diseñadas para ello, por lo que es necesario adaptarlas para dar cabida a que esta modalidad se siga implementando y se convierta en parte de la nueva normalidad, que se vivirá en todas las sociedades a causa de la Covid-19.
- b) Empleadores y trabajadores deben contar con las competencias digitales necesarias para poder interactuar con los medios digitales para poder realizar su actividad laboral mediante la modalidad de teletrabajo pues esta forma de trabajar requiere que toda persona cuente con las *skills* básicas para poder operar los equipos tecnológicos que se requieran para desempeñar su jornada laboral.
- c) El acceso a los instrumentos tecnológicos para realizar el teletrabajo como la disponibilidad de internet y computadoras son fundamentales para el funcionamiento del teletrabajo.

La legislación mexicana no regula propiamente el teletrabajo, al respecto lo equipara con el trabajo a domicilio al señalar que éste (trabajo

a domicilio): es el trabajo realizado a distancia, utilizando tecnologías de la información y la comunicación.<sup>11</sup>

Por lo tanto, a pesar de no estar preparados para ello (tecnológica, ni normativamente) la Secretaría del Trabajo y Previsión Social mexicana emitió ante la emergencia sanitaria una *Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19*. En dicho documento se estableció una definición de teletrabajo determinándolo como: *la manera de realizar el trabajo a distancia utilizando las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación. De manera habitual, este puede realizarse en el domicilio del trabajador, pero también puede alternarse entre la casa y la oficina.*<sup>12</sup>

No obstante lo anterior, la falta de regulación se hace cada día más evidente: derecho a la desconexión, determinación de la jornada de trabajo, elementos de subordinación y protección de la privacidad del trabajador, prestaciones de seguridad social, reconocimiento de nuevos riesgos de trabajo, etc., son temas que carecen de delimitación normativa del teletrabajo emergente.

### **III. El trabajo de las mujeres<sup>13</sup>**

El papel de las mujeres durante la pandemia ha tenido una importancia vital, en cualquiera de los ámbitos de desarrollo dentro y fuera de lugar contribuyen a que la sociedad siga funcionando. De tal forma que es importante hacer visibles algunas características del trabajo de las mujeres, dignas de análisis, que se presentan a continuación:

---

<sup>11</sup> LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Art. 311 segundo párrafo: Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

<sup>12</sup> SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19*, consultado en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/543661/INTRODUCCION\\_N.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/543661/INTRODUCCION_N.pdf), fecha de consulta 12 de abril de 2020.

<sup>13</sup> Este apartado ha sido enviado para publicación en otro libro.

## 1. Personal de salud

Un tema poco analizado en la época de la importante y necesaria atención médica por la Covid 19 es el de la conformación del personal de salud. En ese sentido se debe señalar que, de forma general sabemos por estadísticas realizadas en las diferentes instituciones de educación superior que existen programas educativos, que de manera histórica atraen más fácilmente a hombres que mujeres. Como ejemplo de ello tenemos a las licenciaturas en educación, cuya representatividad mayor es por mujeres o las ingenierías, que hasta la fecha se encuentran dominadas por los hombres.

Esto trae como consecuencia que el perfil de los profesionistas al ejercer una licenciatura se componga mayoritariamente por hombres o por mujeres. Ese es el caso de las maestras en educación primaria y de los ingenieros en mecatrónica, por citar algunos ejemplos.

El caso del personal médico también presenta particularidades en el análisis de su composición por sexo. En México tenemos que la medición más reciente nos indica que con base al las Estadísticas a propósito del día del medico 2019 había 365,980 médicos y médicas de los cuales 212,268 (58%) son mujeres mientras que 153,712 (42%). Y si tomamos el dato sobre los profesionales de la enfermería, este presenta un número todavía más asimétrico, con tendencia notable el favorecimiento hacia las mujeres. Los datos más recientes lo demuestran que a nivel nacional existen 311,737 enfermeras y enfermeros de los cuales 262,528 so mujeres y solo 49,209 son hombres.<sup>14</sup>

Esto nos lleva a confrontarnos directamente con el tema tan delicado como lo es el número de contagios y por supuesto el número de

---

<sup>14</sup> SECRETARÍA DE SALUD, *Sistema de Información Administrativa de Recursos Humanos en Enfermería*, Secretaría de Salud, México, 2020, en: [http://www.salud.gob.mx/unidades/cie/siarhe/?Id\\_URL=antecedentes](http://www.salud.gob.mx/unidades/cie/siarhe/?Id_URL=antecedentes), consultado el 28 de septiembre de 2020.

defunciones ocasionados por la enfermedad Covid-19 para los trabajadores que están en la primera línea de atención.

Al respecto se pueden señalar, que en México se tiene registro de 730,317 personas contagiadas confirmadas de los cuales 350.8 son mujeres y 379.5 son hombres.<sup>15</sup>

Y en el caso de defunciones al 28 de septiembre de 2020 se han registrado 76,430 fallecimientos conformadas por el 64.15% de hombres y 35.85% mujeres.<sup>16</sup>

Si bien el caso de las defunciones presenta equilibrio, no deja de ser notable la responsabilidad y el apoyo mayor que las mujeres están dando a la población en general para cubrir las necesidades de atención a la salud en la pandemia, sin considerar que muchas de ellas se enfrentan a la cuádruple jornada que en seguida se analizará.

## **2. Cuádruple jornada**

Las mujeres se han incorporado al mercado laboral de forma tardía en comparación con los hombres, así como en una relación asimétrica de derechos concedidos, prestaciones y distribución de cargas laborales y familiares.

La sociedad y, propiamente el Derecho no han creado los suficientes medios para que la mujer incursione en el mundo laboral en igualdad de circunstancias; tampoco se han ocupado de establecer las nuevas responsabilidades de los hombres dentro de la familia al perder la exclusividad como proveedores de recursos económicos y, sobre todo, lo más preocupante: la responsabilidad del trabajo doméstico, entendido como el trabajo que incluye el cuidado y educación de los niños y la

---

<sup>15</sup> GOBIERNO DE MÉXICO, *Covid-19, información general*, México, 2020, en: <https://coronavirus.gob.mx/>, consultado el 28 de setiembre de 2020.

<sup>16</sup> *Idem*



atención a otros miembros de la familia en situación de dependencia (ancianos, personas con discapacidad, enfermos, etc.), así como el aseo y la administración del hogar.

Este tema no es nuevo pero se ha agravado en la pandemia, porque a todas las labores antes establecidas, se suma una más: la asesoría a los hijos en edad escolar, para poder recibir su formación en casa.

Es por ello, que se presentan los datos estadísticos al respecto en México para enfatizar la necesidad de reformas jurídicas a las leyes de Derecho Social (laboral y de seguridad social) para contribuir a la equidad de género en la sociedad.

#### **a) Trabajo económicamente remunerado**

Durante el primer trimestre de 2020 en México había 57.3 millones de personas económicamente activas de las cuales 55.4 millones de personas se encontraban ocupadas integrándose por 33.5 millones de hombres y 21.9 millones son mujeres.<sup>17</sup>

En relación al trabajo remunerado se estima que de la población ocupada 38 millones son trabajadores subordinados y remunerados; mientras que 12.4 millones trabajan por su cuenta, sin emplear personal pagado; 2.7 millones son propietarios de los bienes de producción, con trabajadores a su cargo y 2.2 millones (4%) son trabajadores que no reciben remuneración.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación Y Empleo*, INEGI, México, 2020, en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/enoe\\_ie/enoe\\_ie2020\\_05.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/enoe_ie/enoe_ie2020_05.pdf), consultado el 28 de septiembre de 2020.

<sup>18</sup> *Idem*.

## **b) Trabajo doméstico**

Con base a datos proporcionados por el INEGI reflejan que 2.2 millones de mujeres de 15 y más años ocupan el 87.7% de los puestos de trabajo en esta ocupación.<sup>19</sup>

Se estima que 2.4 millones de personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado se encuentran en el sector informal.<sup>20</sup>

Asimismo se establece que el 4.7% de los hombres ocupados en el trabajo doméstico se encuentran en un rango de ingresos de tres salarios mínimos o más en comparación con el 1.5% de las mujeres que solo alcanzan en este nivel.<sup>21</sup>

Pero lo que no se contabiliza es el trabajo doméstico NO REMUNERADO. Éste trabajo constituye la primera jornada en la vida de millones de mujeres, el trabajo que se dedica a las actividades de la limpieza, administración del hogar, preparación de alimentos, pagos en general y organización completa de una vida familiar.

## **c) Trabajo de cuidadoras de personas en situación de dependencia**

La dependencia es una situación que se puede presentar a lo largo de toda la vida de las personas, y se define como:

el resultado de un proceso que se inicia con la aparición de un déficit en el funcionamiento corporal como consecuencia de una enfermedad o accidente. Este déficit comporta una limitación en la actividad. Cuando esta limitación no puede compensarse mediante la adaptación del entorno, provoca una

---

<sup>19</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Estadísticas a Propósito del Día Internacional del Trabajo Doméstico*, INEGI, México, en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/EAP\\_Trabdom2020.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/EAP_Trabdom2020.pdf), consultado el 28 de septiembre de 2020.

<sup>20</sup> *Idem*.

<sup>21</sup> *Idem*.

restricción en la participación que se concreta en la dependencia de la ayuda de otras personas para realizar las actividades de la vida cotidiana.<sup>22</sup>

Existen muchos tipos de dependencia: financiera, física, psicológica o mental, sensorial o mixta. Puede presentarse desde el nacimiento, como la discapacidad ocasionada por un síndrome o presentarse en cualquier momento de la vida, por ejemplo, a causa de una enfermedad; también puede ser vitalicia, como un perder la movilidad de las piernas de por vida a causa de un accidente automovilístico o solo temporal, cuando el accidente no deja secuelas permanentes.

La Encuesta Laboral y de Corresponsabilidad Social (ELCOS) 2012 presentó información sobre las personas que necesitan de cuidados en los hogares mexicanos, las categorías de análisis fueron:

- a) Niñas y niños pequeños o adolescentes que requieren de atención.
- b) Personas que estuvieron enfermas la semana anterior a la entrevista.
- c) Personas con alguna limitación física o mental que les impide valerse por sí mismas

Según los datos de esta fuente, en 52% de los hogares urbanos (6.9 millones) se encontró al menos un integrante de los grupos anteriores y en 5.2% de los hogares urbanos viven personas con algún tipo de limitación física o mental que les impide valerse por sí mismas y por lo que requieren de cuidados permanentes (cerca de 694 mil hogares).<sup>23</sup>

Cabe aclarar que, en el mundo entero la mayor carga del cuidado a las personas dependientes se proporciona por las mujeres y este trabajo agravado por la pandemia no es reconocido económicamente, ni por las

---

<sup>22</sup> INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES, *Blanco de la Dependencia*, Instituto de Mayores y Servicios Sociales, España, 2005, p. 6

<sup>23</sup> INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES. (2013) El trabajo de cuidados ¿responsabilidad compartida?, México, INMUJERES, p. 5. En: [https://url2.cl/LRiVi\\_fecha\\_de\\_consulta:7](https://url2.cl/LRiVi_fecha_de_consulta:7) de agosto de 2020

legislaciones laborales y de seguridad social en México y en muchos otros países más. En México, el trabajo no remunerado donde las mujeres desempeñan cuatro horas más que los hombres equivale a 1.7 billones de pesos mientras que en todo el mundo este costo es de 10.8 millones de dólares y en la pandemia el trabajo no remunerado se encuentra al alza.<sup>24</sup>

#### **d) Trabajo de asesoras de educación**

Muchas publicaciones en internet que van desde las noticias que se postean en los blogs, hasta artículos de revistas y poca literatura científica (El País, Infobae)<sup>25</sup> dan cuenta del cambio que ha roto el equilibrio tan necesario para poder conciliar la vida laboral y familiar de las madres y padres trabajadores. Desafortunadamente las más afectadas son las mujeres que sumado a las muchas actividades que ya realizaban, se encuentran ahora en la necesidad de ser asesoras permanentes de los profesores y profesoras de sus hijos, para intentar que no sea un año escolar perdido y que adquieran los conocimientos que debieran serles proveídos dentro de las escuelas, ahora en casa.

Si bien no existen datos oficiales se puede referir que 24.2% de las mujeres dedicaron tiempo a las labores de estudios tanto personales como la de los hijos e hijas en comparación con el 18.5% de los hombres.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Villanueva, Dora, *Trabajo no remunerado en mujeres, eleva desigualdad en México: Oxfam*, La jornada, México, 2020, en: <https://www.jornada.com.mx/ultimas/economia/2020/01/20/trabajo-no-remunerado-en-mujeres-eleva-desigualdad-en-mexico-oxfam-4813.html>, consultado el 28 de septiembre de 2020.

<sup>25</sup> EL PAÍS, *Volver al trabajo y los niños sin cole: un problema de conciliación sin precedentes*, El País, México, 2020, en: [https://elpais.com/elpais/2020/05/04/mamas\\_papas/1588552483\\_739785.html](https://elpais.com/elpais/2020/05/04/mamas_papas/1588552483_739785.html)

Infobae, *Conciliar trabajo y familia: una oportunidad de oro en tiempos de coronavirus*, 2020, México, en: <https://www.infobae.com/economia/2020/04/14/conciliar-trabajo-y-familia-una-oportunidad-de-oro-en-tiempos-de-coronavirus/>

<sup>26</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *El inegi presenta resultados del impacto del covid-19 en la actividad económica y el mercado laboral*, INEGI 2020, en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/COVID-ActEco.pdf>

## Conclusiones

A manera de conclusión podemos establecer los siguientes puntos:

Una de las características principales del trabajo decente es el establecimiento de los derechos basados en la ley y su exigibilidad jurídica, dentro de los cuales destaca la seguridad social. Es por ello que a pesar de la crisis ocasionada por el virus SAR Covid-19, el trabajo decente es una base indispensable para que los trabajadores puedan solventar con menos dificultad las consecuencias de la pandemia; mientras que los trabajadores informales han sido doblemente golpeados por la crisis: laboralmente y económicamente. Ellos tienen únicamente como opción las prestaciones asistencialistas del gobierno, que generan soluciones limitadas al tiempo que se otorgue la prestación y son paliativos al mediano y largo plazo. Dentro de estas medidas se encuentran las medidas de los pisos de protección social que han sido mal configuradas y aplicadas. Por lo que durante la pandemia contribuyen de momento a la subsistencia de los más pobres, pero ocasionan más desigualdad social por la crisis económica, agravada por la pandemia, pero ya existente desde antes.

La desventaja que aún predomina sobre la mujer en materia de trabajo a pesar de que conforman el mayor número de población ocupada en el país sin embargo, sus actividades desarrolladas se encuentran en el sector informal;

El trabajo no remunerado aún lo desarrollan en gran porcentaje las mujeres en comparación con los hombres;

Existe un mayor riesgo sobre las mujeres en el sector salud de ser contagiadas por el virus Covid-19 en razón a que son un número mayor desempeñando y combatiendo la enfermedad en las instituciones públicas y privadas de salud en el país.

El Covid-19 trajo consigo un aumento en la violencia doméstica contra las mujeres en comparación de años anteriores, y;

El establecimiento de nuevas cargas para la mujer a raíz de la emergencia sanitaria a causa del Covid-19 reflejándose en una cuádruple jornada: trabajo en casa, cuidado de personas, trabajo domestico y facilitadora para la educación en casa de las hijas e hijos.

## Referencias

CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE DESARROLLO SOCIAL, *Medición de la pobreza*, CONEVAL, 2019, México, s. p. en: <https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezaInicio.aspx>, consultado el 29 de abril de 2020.

EL PAÍS, *Volver al trabajo y los niños sin cole: un problema de conciliación sin precedentes*, El País, México, 2020, en: [https://elpais.com/elpais/2020/05/04/mamas\\_papas/1588552483\\_739785.html](https://elpais.com/elpais/2020/05/04/mamas_papas/1588552483_739785.html)

Infobae, *Conciliar trabajo y familia: una oportunidad de oro en tiempos de coronavirus*, 2020, México, en: <https://www.infobae.com/economia/2020/04/14/conciliar-trabajo-y-familia-una-oportunidad-de-oro-en-tiempos-de-coronavirus/>

FORBES, *El IMSS reportó la desaparición de 344,526 empleos formales en mayo; al sumarse a los de marzo y abril, ya superan el millón.*, Forbes,, México, 2020, s.p. en: <https://www.forbes.com.mx/economia-imss-344526-empleos-perdidos-mayo/> (última consulta, 18 de junio de 2020).

Gobierno de México, *Covid-19, información general*, México, 2020, en: <https://coronavirus.gob.mx/>, consultado el 28 de setiembre de 2020.

INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES, *Blanco de la Dependencia*, Instituto de Mayores y Servicios Sociales, España, 2005. p. 6

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, *Presenta IMSS plan para evitar contagios por COVID-19 en embarazadas, adultos mayores y pacientes con enfermedades crónicas*, IMSS, México, 2020, en: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202003/163>, (última consulta, 17 de abril de 2020).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *El inegi presenta resultados del impacto del covid-19 en la actividad económica y el mercado laboral*, INEGI 2020, en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/COVID-ActEco.pdf>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, INEGI, México, 2020, en: [https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general\\_ver4/MDXQueryDatos\\_Colores.asp?proy=enoe\\_pe\\_ed15\\_po](https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_Colores.asp?proy=enoe_pe_ed15_po), (última consulta, 17 de abril de 2020).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Estadísticas a Propósito del Día Internacional del Trabajo Doméstico*, INEGI, México, en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/EAP\\_Trabdom2020.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/EAP_Trabdom2020.pdf), consultado el 28 de septiembre de 2020.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *INEGI presenta resultados de la encuesta nacional sobre productividad y competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (ENAPROCE) 2018*, INEGI, México, 2019, en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/especiales/ENAPROCE2018.pdf>, (última consulta, 17 de abril de 2020).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA, *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación Y Empleo*, INEGI, México, 2020, en: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/enoe\\_ie/enoe\\_ie2020\\_05.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/enoe_ie/enoe_ie2020_05.pdf), consultado el 28 de septiembre de 2020.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES. (2013) *El trabajo de cuidados ¿responsabilidad compartida?*, México, INMUJERES, p. 5. En: [https://url2.cl/LRIYi\\_fecha\\_de\\_consulta:](https://url2.cl/LRIYi_fecha_de_consulta) 7 de agosto de 2020

## LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*, OMS, 2020, s. p. en: <https://www.who.int/>

es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses, (última consulta, 27 de abril de 2020).

SECRETARÍA DE GOBIERNO, *ACUERDO por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)*, DOF, México, 2020, s. p. en: [http://dof.gob.mx/2020/CSG/CSG\\_300320\\_VES.pdf](http://dof.gob.mx/2020/CSG/CSG_300320_VES.pdf), consultado el 17 de abril de 2020.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el COVID-19*, consultado en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/543661/INTRODUCCIO\\_N.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/543661/INTRODUCCIO_N.pdf), fecha de consulta 12 de abril de 2020.

SECRETARÍA DE SALUD, *Sistema de Información Administrativa de Recursos Humanos en Enfermería*, Secretaría de Salud, México, 2020, en: [http://www.salud.gob.mx/unidades/cie/siarhe/?Id\\_URL=antecedentes](http://www.salud.gob.mx/unidades/cie/siarhe/?Id_URL=antecedentes), consultado el 28 de septiembre de 2020.

Villanueva, Dora, *Trabajo no remunerado en mujeres, eleva desigualdad en México: Oxfam*, La jornada, México, 2020, en: <https://www.jornada.com.mx/ultimas/economia/2020/01/20/trabajo-no-remunerado-en-mujeres-eleva-desigualdad-en-mexico-oxfam-4813.html>, consultado el 28 de septiembre de 2020.



## **Desafios e possibilidades de atuação dos sindicatos na era da uberização**

*Lorena Vasconcelos Porto*<sup>1</sup>

### **1. Introdução**

O presente estudo nasceu de convite formulado pela ilustre Professora Maria Cecília Máximo Teodoro, do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC-Minas, para participar do XI Congresso Latinoamericano de Direito Material e Processual do Trabalho e do livro coletivo dele resultante.

O tema que me foi atribuído é “Desafios e possibilidades de atuação dos sindicatos na era da uberização”, do qual tratarei neste artigo. Pretendemos responder às seguintes indagações: qual o papel exercido pela liberdade sindical e pela negociação coletiva no sistema capitalista de produção? Quais os desafios enfrentados pelos sindicatos em razão das mudanças ocorridas no mundo do trabalho, bem como em aspectos econômicos, sociais, políticos e ideológicos, sobretudo a partir da década de 1970? Quais as possibilidades de atuação do sindicato nesse contexto, em especial na presente era da uberização?

Inicialmente, vamos traçar um panorama acerca do papel exercido pelos sindicatos, com ênfase na liberdade sindical e na negociação coletiva,

---

<sup>1</sup> Lorena Vasconcelos Porto é Doutora em Autonomia Individual e Autonomia Coletiva pela Universidade de Roma “Tor Vergata”, Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-MG. Especialista em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Universidade de Roma “Tor Vergata”. Bacharel em Direito pela UFMG. Procuradora do Ministério Público do Trabalho. Professora Convidada do Mestrado em Direito do Trabalho da Universidad Externado de Colombia, em Bogotá, e da Pós-Graduação da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

no sistema capitalista de produção. Em seguida, trataremos dos desafios enfrentados pelos sindicatos em razão das mudanças ocorridas no mundo do trabalho, bem como em aspectos econômicos, sociais, políticos e ideológicos, sobretudo a partir da década de 1970. Por fim, discutiremos as possibilidades de atuação do sindicato nesse contexto em especial na presente era da uberização.

## **2. O papel do sindicato no sistema capitalista de produção**

O sindicato exerce um papel de extrema relevância, não apenas na conquista de novos direitos trabalhistas, mas também na garantia do efetivo cumprimento dos direitos previstos nas leis e nas normas coletivas. Para tanto, necessita ser forte, dotado de grande poder de negociação e barganha, o que, por sua vez, requer a participação ativa dos seus representados.

A associação dos trabalhadores em sindicatos tem o escopo precípua de buscar o equilíbrio de poder em uma situação que “a priori” se apresenta caracterizada pela desigualdade. O objetivo é salvaguardar a liberdade contratual – que, no âmbito do Direito do Trabalho, não pode operar em nível individual – por meio da criação, em nível coletivo, de uma verdadeira paridade de forças. Os empregados apenas exercem poder caso se organizem – à semelhança do empregador – como um ser coletivo.

No processo de construção do Direito do Trabalho e da democracia nos países capitalistas centrais, o movimento obreiro se estruturou em organizações coletivas (como os sindicatos e os partidos políticos), agindo coletivamente (negociação coletiva, greve, etc.). Como resultado, foi produzida uma normatividade autônoma coletiva que cumpre papel essencial, modulando e limitando o poder empregatício, sobretudo em suas dimensões diretiva e disciplinar. Pode-se afirmar que não há verdadeira democracia, nem real desenvolvimento socioeconômico, sem

sindicatos fortes e atuantes, como demonstra o exemplo dos países capitalistas centrais (DELGADO, 2011).

A liberdade sindical é a base de todos os demais direitos trabalhistas, pois foi por meio dela que os trabalhadores lutaram e conquistaram os seus direitos, tanto diretamente, por meio das normas resultantes da negociação coletiva, quanto através da pressão política, notadamente por meio das greves, o que levou o Estado a positivar e generalizar os direitos trabalhistas nas leis. O Direito do Trabalho é, portanto, fruto da liberdade sindical.

As próprias empresas necessitam dos sindicatos para regulamentar as condições de trabalho, por meio da negociação coletiva, nos pontos permitidos pela ordem jurídica, com a aplicação do princípio da adequação setorial negociada. Nesse sentido, a negociação coletiva deve consistir em transação, e não em renúncia, e não pode versar sobre direitos de indisponibilidade absoluta. Estes consistem no patamar civilizatório mínimo, sem o qual não restam assegurados os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. Tal patamar, no Brasil, é dado por três grupos de normas trabalhistas heterônomas: a Constituição Federal de 1988, respeitadas as ressalvas que ela própria faz; os tratados e convenções internacionais vigentes no Brasil; as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania (v.g., dispositivos sobre identificação profissional, anti-discriminação, saúde e segurança no trabalho, pisos salariais, entre outros) (DELGADO, 2019, p. 1576-1578).

### **3. Desafios e possibilidades para a atuação dos sindicatos**

#### **3.1. Sindicalismo, movimentos sociais e transversalidade**

Com o advento da primeira e da segunda Revolução Industrial, a opressão e exploração vivenciadas pelos operários, reunidos nas fábricas -

, organizadas sob a rígida disciplina do modelo fordista/taylorista -, e convivendo lado a lado, fez surgir uma maior solidariedade e união entre eles, o que resultou na formação dos sindicatos. Os sindicatos, portanto, tradicionalmente representaram trabalhadores das indústrias, homens, brancos, heterossexuais.

Todavia, a partir, sobretudo, da década de 1970, ocorreram grandes mudanças na realidade socioeconômica, as quais geraram importantes consequências no mundo do trabalho. Destacam-se as inovações e avanços tecnológicos, notadamente nos campos da microeletrônica, da microinformática, da robotização e das telecomunicações, fenômeno que ficou conhecido como a 3ª Revolução Industrial. Apontam-se, ainda, como notáveis transformações ocorridas nas últimas décadas, a reestruturação empresarial -, com mudanças na estrutura da empresa e na organização do trabalho, especialmente através da implementação do modelo toyotista e da disseminação da terceirização -, e a globalização econômica e financeira, com a consequente acentuação da concorrência capitalista, inclusive no plano internacional (DELGADO, 2006, p. 34-35).

Atualmente, a sociedade vivencia a 4ª Revolução Industrial, pautada pela Indústria 4.0. Esta, por sua vez, é caracterizada pela cyberização, algoritmos, plataformas digitais, robotização, inteligência artificial. Nesse contexto, o labor ganha novos contornos, fazendo emergir duas modalidades de trabalho por meio de plataformas: o *crowdwork* e o trabalho *on-demand* (DE STEFANO, 2018). Isso ocasiona uma alteração na própria ontologia e na morfologia da relação de emprego tradicional regulamentada pelo Direito do Trabalho. Esses fenômenos provocaram, entre outras consequências, uma maior diversificação das relações de trabalho, o crescimento do setor de serviços e a fragmentação e heterogeneidade da classe trabalhadora.

Desse modo, é necessário que o sindicato amplie suas bases de representação para alcançar esta nova realidade da classe trabalhadora, por meio da criação de novas identidades e afinidades e de sua abertura a novas bandeiras, novas pautas, como questões de gênero (população LGBTIQ+), raça, orientação sexual, entre outras, com ênfase, assim, na transversalidade das pautas de lutas e reivindicações.

Nesse sentido, os entes sindicais podem se articular com outros movimentos sociais, como aqueles relacionados ao feminismo e às questões de gênero e orientação sexual. Cita-se, por exemplo, o apoio dado por um grupo de ativistas homossexuais à greve dos mineiros, na Inglaterra, em 1984, os quais trabalharam para arrecadar dinheiro para os grevistas e suas famílias. Eles fundaram o movimento LGSM (Lesbians and Gays Support the Miners). Consequentemente, o Sindicato Nacional dos Mineiros (National Union of Mineworkers – NUM) liderou a manifestação do Orgulho Gay (Pride) em agosto de 1985 e tornou-se bastante proeminente na mudança de política sobre os direitos dos gays no Partido Trabalhista inglês (Labour Party). LGSM “foi o primeiro exemplo realmente concreto de como um movimento ‘autônomo’ dos ‘especialmente oprimidos’ (como costumávamos dizer) poderia lutar ao lado da classe trabalhadora organizada, e transformar a consciência da classe trabalhadora no processo” (BRADLEY, 2015, p. 235). Esse movimento é retratado no filme inglês Orgulho e Esperança, lançado em 2014.

Por outro lado, a participação das mulheres no mercado de trabalho cresceu de forma contínua na América Latina e no Caribe, sendo que, em 2017, pela primeira vez, superou a metade da força de trabalho (50,2%). Embora fique clara uma presença maior das mulheres no mercado de trabalho, sua participação nas entidades sindicais é menor. Na Argentina, no Chile, no Brasil, no Panamá e em El Salvador, há dados que mostram que, embora as mulheres constituam cerca de 50% do mercado de

trabalho, somente entre 25% e 40% dos integrantes dos sindicatos são mulheres e apenas entre 14% e 34% das lideranças sindicais são constituídas por mulheres.

As mulheres vivem nos sindicatos um processo de “inserção excluída”, semelhante ao que norteou a sua integração ao mercado de trabalho (D’OLIVEIRA; CAMARGO, 2019, p. 33). Não por acaso, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) solicitou à Corte IDH um Parecer Consultivo sobre o “alcance das obrigações dos Estados, no âmbito do sistema interamericano, sobre as garantias à liberdade sindical, sua relação com outros direitos e sua aplicação com uma perspectiva de gênero” (CIDH, 2019). Desse modo, para o fortalecimento e a ampliação da representatividade dos sindicatos é imprescindível a maior participação das mulheres entre as lideranças sindicais.

As lutas coletivas contra a desigualdade de gênero, o racismo, as desigualdades socioeconômicas (dentro de uma mesma sociedade e entre os países do mundo), pelos direitos trabalhistas, direitos LGBTIQs, direitos dos índios, pelo meio ambiente equilibrado e sustentável, são todas elas lutas contra a injustiça, contra a ideia de que uma nação, uma raça, uma classe social, um gênero ou uma espécie tem o direito de dominar, controlar, usar e explorar outros impunemente. Trata-se de lutas de minorias políticas, em termos de poder e de voz na sociedade e no mundo atuais, mas que, em verdade, são maiorias populacionais, como é o caso das mulheres, dos negros, dos trabalhadores. Há, portanto uma comunalidade nessas lutas, como bem destacado no discurso do Joaquin Phoenix ao receber o Oscar 2020 de Melhor Ator por “Coringa”.

Os sindicatos devem também atuar como canalizadores das lutas coletivas, provocando e fortalecendo movimentos políticos que defendam os interesses dos trabalhadores, pois o desmonte das políticas públicas, dos direitos sociais, a pobreza e as desigualdades socioeconômicas abissais não

atingem apenas a classe trabalhadora, mas também a classe média, gerando um risco à própria democracia (CHADE, 2020). Nesse sentido, destacam-se as mobilizações sociais ocorridas na América Latina (BBC NEWS, 2019) e em outros países do mundo na atualidade (EL PAÍS, 2019; CNA, 2020).

Os sindicatos precisam, portanto, atuar em conjunto com outros movimentos sociais, como, por exemplo, aqueles relativos à crise climática, que é a grande causa dos jovens na atualidade. Exemplo disso é a adolescente sueca Greta Thunberg, idealizadora da “greve escolar para o clima”, a qual inspirou milhares de jovens em todo o mundo a lutarem contra a crise climática e foi eleita a personalidade do ano de 2019 pela Revista Time (UOL, 2019).

Nessa ordem de ideias, Alain Supiot ressalta a necessidade de conectar as políticas social e ambiental: a questão do trabalho e a questão ecológica, a superexploração dos homens e da natureza, são as duas faces da mesma moeda (SUPIOT, 2018). Pode-se citar, como exemplo da relação intrínseca existente entre as questões trabalhista e ecológica, é a poluição causada pelas empresas proprietárias de aplicativos de transporte de passageiros, como a Uber, cujas operações em Londres, Paris e Bruxelas produzem 525.000 toneladas de CO<sub>2</sub> por ano, equivalentes às emissões de 250.000 carros, constituindo “um obstáculo à transição para cidades verdes e sustentáveis na Europa” (ISTO É, 2019).

Os sindicatos, portanto, inclusive como mecanismo de atração dos jovens, devem interagir com os movimentos ecológicos, podendo ser citada como iniciativa nesse caminho a greve da Federação Única dos Petroleiros (FUP), em novembro de 2019, na qual os trabalhadores procederam à doação de sangue e limpeza das praias atingidas pelo vazamento do óleo no país (RBA, 2019).

### 3.2. Sindicalismo, trabalhadores das plataformas digitais e ampliação das bases de representação

Na esteira da 4<sup>a</sup> Revolução Industrial, emergiram e vêm se proliferando enormemente, nos diversos países do mundo, as formas de trabalho por meio de plataformas digitais, sendo tal fenômeno conhecido também como uberização (FONSECA, 2019). Embora as novas tecnologias tenham modificado, na aparência, a forma concreta das relações de trabalho, o seu conteúdo, isto é, a superexploração dos trabalhadores, para se maximizarem os lucros empresariais, sem a garantia dos direitos trabalhistas basilares, permanece o mesmo. Basta compararmos os seguintes trechos, sendo o primeiro deles relativo aos primórdios da Revolução Industrial e os demais extraídos do mundo atual:

“Mais desagradáveis ainda do que o próprio advento da fábrica foram as condições humanas que esse advento acarretou. O trabalho, por exemplo, era habitual e, às vezes, começava aos quatro anos de idade; o horário de trabalho se estendia do amanhecer ao anoitecer, e abusos de toda natureza eram por demais frequentes. Uma comissão parlamentar designada em 1832 para examinar tais condições, obteve o seguinte depoimento do administrador de uma fábrica: ‘P: A que horas da manhã, com tempo bom, essas moças chegam à fábrica? R: Com tempo bom, durante cerca de seis semanas, chegam às três da manhã e saem às dez ou dez e meia da noite. P: Que intervalos existem durante essas dezenove horas de trabalho para alimentação e descanso? R: Quinze minutos, respectivamente para almoço, lanche e jantar. P: Algum desses intervalos é utilizado para a limpeza das máquinas? R: Quase sempre as moças são obrigadas a fazer o que chama de ‘pausa seca’; às vezes a limpeza toma todo o intervalo do almoço ou do lanche. P: Não há dificuldades para acordar essas jovens depois de um trabalho exaustivo como esse? R: Há sim; de madrugada, é preciso sacudi-las para que acordem. P: Tem havido acidentes com elas em consequência desse trabalho? R: Sim, minha filha mais velha esmagou o dedo na engrenagem. P: Perdeu o dedo? R: Teve que ser cortado na segunda falange. P: Ela recebeu pagamento durante o acidente? R:



No dia em que aconteceu o acidente, o pagamento foi suspenso” (HEILBRONER, 1984, p. 108-109).

“Nobre passa de 12 a 18 horas por dia, de segunda a segunda, atrás de um volante. É a única maneira de faturar 6 mil reais por mês. Do total, ele repassa de 20% a 35% para o aplicativo, a depender da corrida. Uma outra parte substancial paga a manutenção do automóvel próprio e o consumo da gasolina. No fim das contas, Nobre leva para casa cerca de 2,5 mil reais, caso consiga trabalhar no ritmo descrito acima. Se ficar doente ou tiver qualquer outro contratempo e não trabalhar, não ganha” (CARTA CAPITAL, 2019).

“Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos. (...) Os entregadores, no entanto, não moram nesses bairros. Vivem principalmente na periferia ou em cidades da Grande São Paulo. Para chegar ao trabalho, percorrem até 30 km - às vezes, pedalando. (...) Por isso, os ciclistas ouvidos pela reportagem relataram fazer jornadas de mais de 12 horas diárias, trabalhar muitas vezes sem folgas e até dormir na rua para emendar um horário de pico no outro, sem voltar para casa. Em média, eles conseguem uma renda mensal de R\$ 2 mil, segundo relatos. (...) Todos os dias, ele pedala os 30 km que separam sua casa do bairro de Pinheiros. "Isso é só na ida, parça", afirma. Contando ida, volta e entregas, ele percorre por volta de 80 km diários, diz” (BBC BRASIL, 2019)

“Mortes e lesões não diminuem a rápida expansão do Uber Eats no México. Nos últimos seis meses, cinco entregadores do Uber Eats no México morreram em acidentes e dezenas de outros ficaram feridos. A apólice de seguro do Uber deveria ajudar - mas não o fez. (...) Trabalhadores de entrega de comida foram mortos além do México. Na Filadélfia, Brooklyn, Sydney, Costa Rica, Argentina e Espanha, entregadores foram mortos enquanto trabalhavam para aplicativos como Uber Eats, Glovo, Caviar e Rappi. (...) Acidentes não fatais também foram comuns para os entregadores do Uber Eats no México: braços, clavículas, narizes quebrados e quase amputações. Lesões não são o único risco de andar pelas cidades mexicanas a qualquer hora; os trabalhadores do Uber Eats tiveram suas motocicletas e bicicletas destruídas em acidentes e foram assaltados a mão armada ao fazer entregas” (THE VERGE, 2019)

Como já dizia Cazuzu, “Eu vejo o futuro repetir o passado. Eu vejo um museu de grandes novidades”. Não custa lembrar que nos primórdios

da Revolução Industrial havia a intensa exploração do trabalho de mulheres e crianças (denominadas “meias-forças de trabalho dóceis”), pois aceitavam salários menores e ofereciam menor resistência à exploração ilimitada, o que ocasionava, como consequência, o rebaixamento do salário masculino adulto. Essa realidade também se faz presente no trabalho *on-demand* por meio de aplicativos (FORUM, 2019).

Percebe-se, portanto, que os trabalhadores das plataformas digitais estão submetidos às mesmas condições de exploração extrema e sem peias existentes nos primórdios da Revolução Industrial: informalidade, jornadas exaustivas, trabalho infantil, remuneração insuficiente, desrespeito às exigências mínimas de saúde, higiene e segurança no trabalho, ocorrência frequente de acidentes de trabalho com mortes e mutilações.

Talvez as condições a que os trabalhadores das plataformas digitais estão submetidos sejam ainda mais graves, pois, ao contrário dos trabalhadores das fábricas, que percebiam claramente a exploração a que estavam submetidos e se organizaram para lutar contra ela e buscar melhores condições de vida e de trabalho, os trabalhadores das plataformas digitais invariavelmente introjetam o discurso de empreendedorismo propagado pelas empresas proprietárias dessas plataformas, acreditando que são autônomos, não enxergando, portanto, que estão sendo intensamente explorados por tais empresas. Há a desconstrução do sentimento mais salutar e construtivo que nutre o Direito do Trabalho, a solidariedade, que perde seu lugar para um desejo de protagonismo, de visibilidade, de concorrência, de eliminação do próximo, o que tem repercussões altamente negativas no âmbito da organização coletiva e sindical (ROCHA; PORTO; ABAURRE, 2020). A ausência de percepção da alteridade, da exploração do trabalho próprio por outrem, prejudica sobremaneira a solidariedade de classe.

Há de se mencionar, ainda, a prática de condutas antissindicais pelas empresas proprietárias das plataformas digitais, podendo ser citada como exemplo a empresa Uber, que aumentou os preços das corridas para desmobilizar a paralisação mundial de trabalhadores que reivindicava o aumento das tarifas e condições mais seguras, no dia da abertura de seu capital na Bolsa de Nova York (FOLHA DE SÃO PAULO, 2019). A mesma empresa, como estratégia para prejudicar a greve geral na França, em dezembro de 2019, ofereceu descontos em viagens a seus clientes quando 82% dos condutores ferroviários estavam participando da paralisação, com pelo menos 90% de todos os serviços ferroviários regionais fechados (IN THESE TIMES, 2019).

Pode-se citar também o caso da Amazon, que havia publicado em seu sítio eletrônico anúncios de vaga de emprego para analistas de inteligência que seriam responsáveis por rastrear “ameaças de organização do trabalho” e outros “tópicos sensíveis” e, após reação adversa da opinião pública, os excluiu. As práticas trabalhistas da Amazon são objeto de crítica mesmo antes da pandemia e, após o início desta, surgiram tensões entre a empresa e os funcionários dos depósitos, os quais alegaram que a Amazon não fez o suficiente para protegê-los da infecção pelo coronavírus. A empresa foi ainda mais criticada quando, em abril, despediu três funcionários que criticavam abertamente suas práticas trabalhistas, sob a alegação de que teriam violado as políticas internas (CNBC 2020).

Se as condições de superexploração vigentes nos primórdios da Revolução Industrial impulsionaram a própria criação dos sindicatos e do Direito do Trabalho, as condições de superexploração a que estão submetidos os trabalhadores das plataformas digitais atualmente podem, seguindo a mesma lógica, ser um catalisador no processo de redefinição e de ampliação das bases de representação do sindicato, que deve abranger

esses obreiros e propiciar-lhes a conquista de melhores condições de trabalho e de vida.

Isso pode ser demonstrado no contexto da pandemia do COVID-19, pois, como ressalta Yuval Harari, os momentos de crise são grandes aceleradores de processos históricos e as soluções adotadas para a crise acabam se estendendo, por uma série de circunstâncias, para além dela. Assim, mudanças estruturais que poderiam levar anos e mesmo décadas para ocorrer, em razão das crises geradas pela pandemia, podem se desenvolver em semanas ou meses (HARARI<sup>2020</sup>).

No Brasil, já haviam sido criados sindicatos dos trabalhadores das plataformas digitais, mas ainda não haviam sido verificadas, por parte desses sindicatos, ações coletivas de relevo em favor dos trabalhadores (KALIL, 2019). Isso se modificou substancialmente em razão da pandemia do COVID-19, podendo ser citadas as greves realizadas pelos trabalhadores das plataformas digitais, notadamente os entregadores de mercadorias e comida, nos dias 1º e 25 de julho de 2020, as quais ficaram conhecidas como #BrequedosApps. As empresas proprietárias de tais plataformas aumentaram os seus ganhos no contexto da pandemia, em razão do crescimento da demanda pela entrega de mercadorias e comidas causado pela necessidade da quarentena e do isolamento social. Todavia, o valor das tarifas pagas aos trabalhadores foi reduzido e foram eliminadas premiações e bonificações, de modo que ao menos 60,3% dos entregadores tiveram queda na remuneração no período da pandemia, embora tenham passado a trabalhar mais (BBC BRASIL, 2020).

Em resposta, os entregadores, inclusive por meio de sindicatos e associações, promoveram as greves supramencionadas, tendo trazido como reivindicações o aumento do valor pago por quilômetro; o aumento do valor mínimo; o fim do sistema de pontuação e de bloqueios indevidos; seguro de roubo, acidente e vida; e auxílio pandemia. Tal auxílio

compreende o fornecimento de equipamentos de proteção individual, como máscaras e álcool e gel; a implementação de pontos de apoio, onde os entregadores possam higienizar suas roupas, capacetes, veículos, equipamentos de entre, bem como tenham acesso a banheiros, água potável, local para o aquecimento de refeições ou para o descanso. Compreende, ainda, o afastamento dos trabalhadores que sejam infectados pelo coronavírus com o recebimento de sua remuneração.

Os entregadores e suas organizações requereram aos consumidores, por meio das redes sociais, a prática de boicote, consistente em não se pedir nada pelos aplicativos nos dias das paralisações; avaliar os aplicativos negativamente, postando comentários em apoio à paralisação; e ajudar na divulgação do movimento, inclusive usando as hashtags: #BrequedosApps e #ApoieoBrequedosApps.

As pesquisas mostraram que os entregadores no Brasil, em sua maioria, são negros, jovens, trabalham de 9 a 10 horas por dia e 7 dias por semana, e recebem R\$ 936 por mês. Ressalta-se que o salário-mínimo vigente no Brasil é de R\$ 1.045 para uma jornada de 8 horas por dia, 44 horas por semana e com descanso semanal remunerado, o que demonstra a extrema exploração a que esses trabalhadores estão submetidos (ALIANÇA BIKE, 2019).

Considerando que o sindicato é uma associação de trabalhadores que tem como objetivo defender seus direitos, interesses e cidadania, são os modelos de exploração do trabalhador que definirão os modelos de ação ou sentido de um sindicato. As lutas sindicais devem ser pensadas dentro do novo mundo do trabalho, devendo se reorganizar conforme o campo de exploração do trabalho se reorganiza. O sindicalismo novo deve ser capaz de contemplar as novas formas de exploração, divisão e organização do trabalho na sociedade. Fala-se, assim, na uberização do sindicalismo para se referir à necessidade de sua transformação (BERTAMÉ, 2020).

Ressalta-se que a OIT, em estudo intitulado "Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy", destacou que o direito à liberdade de associação e negociação coletiva abrange todos os trabalhadores, do que se conclui que abrange também os trabalhadores da gig economy (OIT, 2019).

No âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA), destaca-se a Opinião Consultiva OC-18/03, de 17.09.2003, solicitada pelo Estado mexicano, sobre a "Condição Jurídica e Direitos dos Migrantes Indocumentados" (CORTE IDH, 2003). A Corte IDH, no parágrafo 157, afirmou que há direitos que possuem importância fundamental e, portanto, são aplicáveis a todos os trabalhadores: proibição do trabalho forçado ou obrigatório; proibição e abolição do trabalho infantil, as atenções especiais para a mulher trabalhadora; e os direitos correspondentes a: associação e liberdade sindical, negociação coletiva, salário justo por trabalho realizado, assistência social, garantias judiciais e administrativas, duração de jornada razoável e em condições de trabalho adequadas (segurança e higiene), descanso e indenização. A Corte afirmou o princípio da inalienabilidade de tais direitos, dos quais são titulares todos os trabalhadores. Pode-se perfeitamente aplicar esse entendimento aos trabalhadores das plataformas digitais.

Por outro lado, deve-se retomar um sindicalismo de base, ao invés daquele de cúpula, e buscar costurar novas solidariedades, inclusive para além do trabalho formal e subordinado, agregando trabalhadores informais, desempregados e excluídos de toda espécie (VIANA, 2006). Como destacou o Papa Francisco, os sindicatos devem lutar, sobretudo, na periferia das cidades, "nos lugares onde não há direitos", pois "não há uma boa sociedade sem um bom sindicato. E não há um bom sindicato que não renasça todos os dias nas periferias, que não transforme as pedras descartadas da economia em pedras angulares. Sindicato é uma bela

palavra que provém do grego syn-dike, isto é, ‘justiça juntos’. Não há justiça se não se está com os excluídos” (PAPA FRANCISCO, 2017).

Os sindicatos, portanto, devem ser mais abrangentes, pois a sua base está se precarizando. Ademais, devem lutar pelos direitos sociais universais (pauta política), como a renda básica universal, para beneficiar, inclusive, os trabalhadores informais. Destaca-se, ilustrativamente, a recente criação na Argentina, da União dos Trabalhadores e Trabalhadoras da Economia Popular (UTEPE), a qual reúne catadores/recicladores, camponeses, artesãos, vendedores ambulantes, feirantes, costureiras, trabalhadores de aplicativos, flanelinhas, operários da construção civil, trabalhadores de empresas recuperadas, do transporte informal, de cooperativas populares, além de lideranças de bairros populares. O próximo passo da UTEPE é o ingresso na Central Geral dos Trabalhadores (CGT) (VIOMUNDO, 2019).

A negociação coletiva possui um papel fundamental para a própria redução das desigualdades, sobretudo quando ocorre de forma centralizada, isto é, abrangendo setores econômicos ou ramos de atividade. Há pesquisas sobre o papel da negociação coletiva para a redução da desigualdade na América Latina a partir dos anos 2000 que demonstram que a maior centralização e/ou coordenação negocial está diretamente associada à redução nas desigualdades, pois possibilita conquistar e assegurar os direitos em patamar mais elevado (CARDOSO, 2020).

### **3.3. Sindicalismo internacional e novas tecnologias**

O sindicato deve criar e utilizar novos canais de comunicação, em razão da fragmentação da classe trabalhadora e para alcançar os jovens, que se comunicam predominantemente por meio das novas tecnologias, como as redes sociais. O canal de contato com os trabalhadores não pode

mais se restringir aos jornais e panfletos distribuídos nas portas das fábricas, sob pena alcançar um número muito limitado de pessoas.

Para recuperar a sua força, o sindicato deve se reorganizar, seguindo a mesma lógica do capital, isto é, também se disseminando, se internacionalizando e se reconstruindo em outras bases. É necessário que haja a internacionalização do trabalho para fazer frente ao capital já internacionalizado, com a organização dos sindicatos em redes internacionais para se estabelecer um real contrapoder às empresas multinacionais e suas grandes cadeias produtivas.

Trata-se do tema do sindicalismo internacional, baseado na ideia de solidariedade global, concretizado, por exemplo, através da celebração de contratos coletivos transnacionais entre empresas multinacionais e sindicatos internacionais, sendo que as normas coletivas transnacionais, desde que mais benéficas aos trabalhadores, prevalecem sobre as normas nacionais. O mais conhecido é o contrato coletivo transnacional firmado pela Federação Internacional do Transporte para o setor marítimo. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) poderia atuar como mediadora em negociações coletivas transnacionais entre entes sindicais internacionais e empresas multinacionais (RODRIGUES, 2018).

As corporações multinacionais usufruem das vantagens propiciadas por sua organização internacional em rede (cadeias produtivas globais), como, por exemplo, das denominadas vantagens comparativas, isto é, da proteção social e trabalhista mais baixa para aumentar os seus lucros (“shopping social”, na expressão de Umberto Romagnoli). Do mesmo modo, devem os sindicatos dos trabalhadores se unir em redes internacionais, para o compartilhamento de informações, o desenvolvimento da solidariedade, a ampliação do poder de negociação e o estabelecimento de contratos coletivos transnacionais que visem a melhorar as condições de trabalho no maior número possível de países.



Na forma de rede, prevalecem a coordenação e participação entre os sindicatos, ao invés da hierarquização, o que proporciona maior coeficiente democrático (RODRIGUES<sup>2018</sup>).

Nesse sentido, os sindicatos devem utilizar as novas tecnologias, como as redes sociais, a seu favor, pois, como bem observado por Christian Lous Lange, citado por Valerio De Stefano: “Technology is a useful servant but a dangerous master”, isto é, a tecnologia é um servo útil, mas um mestre perigoso (DE STEFANO, 2019). Em outras palavras, as mesmas tecnologias utilizadas para a superexploração dos trabalhadores podem ser usadas pelos sindicatos para organizar obreiros geograficamente dispersos, inclusive em âmbito mundial. Podem ser citados diversos exemplos nesse sentido, tais como:

- Paralisação mundial de motoristas da Uber, inclusive no Brasil, em maio de 2019, pelo aumento das tarifas e condições mais seguras de trabalho, no dia da abertura do capital da multinacional na Bolsa de Nova York. Tal paralisação foi organizada por meio das redes sociais, como Whatsapp, Telegram e Facebook (BRASIL DE FATO<sup>2019</sup>);
- Greve nacional de entregadores de plataformas digitais na França contra a redução do valor das tarifas (CHALLENGES, 2019);
- Criação do YouTubers Union -, com o apoio do IG Metall, maior sindicato da Europa -, para reivindicar condições de trabalho perante a Google (CINCO DÍAS, 2019);
- Na Holanda, em 2018, firmou-se o primeiro contrato coletivo entre Hilfr.dk, uma plataforma dinamarquesa que proporciona serviço doméstico para domicílios, e o sindicato 3f (EL PAÍS, 2019);
- A Bzzzt, plataforma de transporte sueca, em 2017, aderiu ao instrumento coletivo que regula o contrato de trabalho dos motoristas e firmou acordo com o Sindicato de Trabalhadores do Transporte Sueco (KALIL, 2019);
- No Brasil, no contexto da pandemia do COVID-19, ocorreram as citadas greves dos trabalhadores das plataformas digitais, notadamente os entregadores de mercadorias e comida, nos dias 1º e 25 de julho de 2020, as quais ficaram conhecidas como #BrequedosApps.

É importante destacar que a ausência de uma maior ocupação desses espaços de representação dos trabalhadores pelos sindicatos vem dando lugar ao surgimento de associações de tais obreiros. Um exemplo disso é a *Kellys*, na Espanha, que foi criada para fazer frente às condições de trabalho precárias enfrentadas pelas camareiras dos hotéis, as quais são conhecidas como *Kellys*, tais como aquelas relacionadas ao salário, doenças profissionais, assédio moral e assédio sexual. Tal associação, mediante luta e engajamento de seus membros, obteve aumento salarial e o reconhecimento de doenças profissionais (EL PAÍS, 2018). A sua criação, segundo uma das associadas, se deveu ao fato de que os grandes sindicatos espanhóis “não faziam nada por nós, salvo nos precarizar ainda mais” (EL PAÍS, 2019). Isso demonstra que os trabalhadores necessitam de entes de representação coletiva para defender seus interesses e, caso os sindicatos não o façam, esses espaços serão ocupados por outras entidades, como as referidas associações. Desse modo, para ampliar as suas bases e para se fortalecerem, é imprescindível que os sindicatos ocupem tais espaços de representação.

Outro exemplo da utilização das novas tecnologias pelos sindicatos consiste no uso de inteligência artificial (I.A.), com a criação de substitutos digitalizados, os quais se tornam acessíveis aos trabalhadores por meio da difusão de dispositivos móveis. Pode-se citar como exemplo o United for Respect, que representa os trabalhadores do Walmart, o qual fez uma parceria com a IBM e seu sistema de I.A. Watson para criar o bot Workit. Esse último fornece aos trabalhadores respostas a perguntas sobre seus direitos e coordena as ações sindicais. A Union Voice, associação dos trabalhadores australianos dos setores de hospitalidade, cassinos e educação, também criou uma versão do bot. O Movimiento Cosecha, que representa trabalhadores rurais migrantes latino-americanos, está usando

chatbots para conectar vídeos nas redes sociais com sistemas de mensagens para recrutamento. O Wetaase em Uganda desenvolveu um chatbot para identificar e ajudar sobreviventes de tráfico de trabalho forçado (DIGILABOUR, 2020).

#### **4. Conclusões**

Os sindicatos exercem um papel de extrema relevância, não apenas na conquista de novos direitos trabalhistas, mas também na garantia do efetivo cumprimento dos direitos previstos nas leis e nas normas coletivas. Não há verdadeira democracia, nem real desenvolvimento socioeconômico, sem sindicatos fortes e atuantes.

Em razão da reestruturação produtiva e das mudanças no mundo do trabalho, os sindicatos devem ampliar suas bases de representação para alcançar a nova realidade da classe trabalhadora, por meio da criação de novas identidades e afinidades, como questões de gênero (população LGBTIQ+), raça, orientação sexual, entre outras, com ênfase, assim, na transversalidade das pautas de lutas e reivindicações. Nesse sentido, para o fortalecimento e a ampliação da representatividade dos sindicatos é imprescindível a maior participação das mulheres, que compõe parcela muito significativa da força de trabalho, entre as lideranças sindicais.

Os sindicatos devem atuar como canalizadores das lutas coletivas, provocando e fortalecendo movimentos políticos que defendam os interesses dos trabalhadores. Devem também atuar em conjunto com outros movimentos sociais, como, por exemplo, aqueles relativos à crise climática, que é a grande causa dos jovens na atualidade.

Na esteira da 4ª Revolução Industrial, emergiram e vêm se proliferando enormemente, nos diversos países do mundo, as formas de trabalho por meio de plataformas digitais, sendo tal fenômeno conhecido também como uberização. Se as condições de superexploração vigentes

nos primórdios da Revolução Industrial impulsionaram a própria criação dos sindicatos e do Direito do Trabalho, as condições de superexploração a que estão submetidos os trabalhadores das plataformas digitais atualmente podem, seguindo a mesma lógica, ser um catalisador no processo de redefinição e de ampliação das bases de representação do sindicato, que deve abranger esses obreiros.

Por outro lado, deve-se retomar um sindicalismo de base, ao invés daquele de cúpula, e buscar costurar novas solidariedades, inclusive para além do trabalho formal e subordinado, agregando trabalhadores informais, desempregados e excluídos de toda espécie.

O sindicato deve criar e utilizar novos canais de comunicação, em razão da fragmentação da classe trabalhadora e para alcançar os jovens, que se comunicam predominantemente por meio das novas tecnologias, como as redes sociais. Para recuperar a sua força, o sindicato deve se reorganizar, seguindo a mesma lógica do capital, isto é, também se disseminando, se internacionalizando e se reconstruindo em outras bases. Trata-se do tema do sindicalismo internacional, baseado na ideia de solidariedade global. As mesmas tecnologias utilizadas para a superexploração dos trabalhadores podem ser usadas pelos sindicatos para organizar obreiros geograficamente dispersos, inclusive em âmbito mundial.

São muitos os desafios para a atuação dos sindicatos no mundo atual, mas também são muitas as possibilidades, inclusive propiciadas pelas novas tecnologias. Os sindicatos devem se reorganizar à medida em que se reorganiza o capital: a luta sindical deve contemplar as novas formas de exploração, divisão e organização do trabalho na sociedade. Nesse sentido, os trabalhadores das plataformas digitais podem ser catalisadores dos processos de reorganização, reinvenção e fortalecimento dos sindicatos.

## Referências

ALIANÇA BIKE. **Pesquisa de Perfil dos Entregadores Ciclistas de Aplicativo**. Disponível em <<https://aliancabike.org.br/pesquisa-de-perfil-dos-entregadores-ciclistas-de-aplicativo/>> Acesso em 18 set. 2020.

BBC BRASIL. **Coronavírus: entregadores de aplicativo trabalham mais e ganham menos na pandemia, diz pesquisa**. Disponível em <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-52564246>> Acesso em 18 jset. 2020.

BBC BRASIL. **Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos**. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>>. Acesso em 10 jan. de 2020.

BBC NEWS. **Chile protests: One million join peaceful march for reform**. Disponível em: <<https://www.bbc.com/news/world-latin-america-50191746>>. Acesso em 17 jan. 2020, e <[https://m.facebook.com/story.php?story\\_fbid=2481872585414969&id=1778800639055504&sfnsn=scwspwa&d=w&s=747166939&w=y&funlid=AXdXLhB5rNp8Vebf](https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=2481872585414969&id=1778800639055504&sfnsn=scwspwa&d=w&s=747166939&w=y&funlid=AXdXLhB5rNp8Vebf)>. Acesso em 13 jan. 2020.

BERTAMÉ, Rodrigo. **Da uberização do sindicalismo ao cyber sindicalismo: provocações**. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/602718-da-uberizacao-do-sindicalismo-ao-cyber-sindicalismo-provocacoes>> Acesso em 24 set. 2020.

BRADLEY, Clive. The miners and solidarity. In MATGAMNA, Sean (coord.). **Class against class: the miners' strike 1984-5**. 2ª ed. London: Phoenix Press, 2015.

BRASIL DE FATO. **Motoristas de Uber fazem paralisação mundial contra política de tarifas do aplicativo**. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2019/05/08/motoristas-de-uber-fazem-paralisacao-mundial-contra-politica-de-tarifas-do-aplicativo/>> Acesso em 17 jan. 2020.

CARDOSO, Adalberto. **Negociação coletiva e desigualdade na América Latina: um balanço da literatura recente**. Disponível em: <<https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/1067/1537/1616>>. Acesso em: 11 jan. 2021.

CARTA CAPITAL. **Apps são os maiores empregadores, mas precarização dá o tom nos trabalhos.** Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/economia/proletariado-digital-apps-promovem-trabalhos-precarios-a-brasileiros/>> Acesso em 10 jan. de 2020.

CHADE, Jamil. **Década vê explosão de milionários e desigualdade que ameaça democracias.** Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/colunas/jamil-chade/2019/12/31/decada-ve-explosao-de-milionarios-e-desigualdade-que-ameaca-democracias.htm>>. Acesso em 13 jan. 2020.

CHALLENGES. **Les livreurs Deliveroo en grève contre la baisse de tarifs des courses.** Disponível em: <[https://www.challenges.fr/economie/social/les-livreurs-deliveroo-en-greve-contre-la-baisse-de-tarifs-des-courses\\_667545](https://www.challenges.fr/economie/social/les-livreurs-deliveroo-en-greve-contre-la-baisse-de-tarifs-des-courses_667545)> Acesso em 17 jan. 2020.

CIDH. **Solicitação de Parecer Consultivo à Corte Interamericana de Direitos Humanos.** Alcance das obrigações dos Estados, no âmbito do Sistema Interamericano, sobre as garantias à liberdade sindical, sua relação com outros direitos e sua aplicação com uma perspectiva de gênero Disponível em: <[www.corteidh.or.cr/solicitudoc/soc\\_3\\_2019\\_por](http://www.corteidh.or.cr/solicitudoc/soc_3_2019_por)>. Acesso em 21 abril 2020.

CINCO DÍAS. **El mayor sindicato de Europa gana la primera batalla a YouTube en Alemania.** Disponível em: <[https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/08/30/economia/1567173169\\_495599.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/08/30/economia/1567173169_495599.html)> Acesso em 11 jan. 2021.

CNA. **Nationwide strike in protest at Indian government policies.** Disponível em: <<https://www.channelnewsasia.com/news/asia/nationwide-strike-in-protest-at-indian-government-policies-12243512>>. Acesso em 11 jan. 2021.

CNBC. **Amazon deletes job listings for analysts to track ‘labor organizing threats’ following public outcry.** Disponível em <<https://www.cnb.com/2020/09/01/amazon-seeks-intelligence-analyst-to-track-labor-organizing-threats.html>> Acesso em 18 jset. 2020.

CORTE IDH. **Opini3n Consultiva OC-18/03.** Dispon3vel em: <<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>> Acesso em 23 set. 2020.

DE STEFANO, Valerio. Introduction: automation, artificial intelligence, and labour protection. In: ROCHA, Cl3udio Jannotti da.; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, R3bia Zanotelli de. (coord.). **O Direito e o Processo do Trabalho no S3culo XXI** – Direito Internacional do Trabalho. Volume 1. Belo Horizonte: Virtualis, 2019.

DE STEFANO, Valerio. The gig economy and labor regulation: an international and comparative approach. **Revista Direito das Rela33es Sociais e Trabalhistas**, v.4, n.2, Bras3lia, Centro Univers3rio do Distrito Federal - UDF, p.68-79, mai.-ago./2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego:** entre o paradigma da destrui33o e os caminhos da reconstrui33o. S3o Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18<sup>a</sup> ed. S3o Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. Sindicato no Brasil: problemas e perspectivas. In PORTO, Lorena Vasconcelos; PEREIRA, Ricardo Jos3 Mac3do de Britto. **Temas de Direito Sindical.** S3o Paulo: LTr, 2011.

DIGILABOUR. **Trabalho invis3vel e lutas de trabalhadores em contextos digitais: entrevista com Winifred Poster.** Dispon3vel em: <<https://digilabour.com.br/2020/08/23/trabalho-invisivel-e-lutas-de-trabalhadores-em-contextos-digitais-entrevista-com-winifred-poster/>> Acesso em 18 set. 2020.

D'OLIVEIRA, Mariane Camargo; CAMARGO, Maria Aparecida Santana. Participa33o sindical feminina: estrat3gia de efetiva33o do direito do trabalho da mulher. **Revista eletr3nica do Tribunal Regional do Trabalho da 9<sup>a</sup> Regi3o**, vol. 9, n. 83, out./nov. 2019.

EL PAÍS. **De los ‘compañeros del metal’ a los compañeros de WhatsApp**. Disponível em: <[https://elpais.com/economia/2019/11/14/actualidad/1573730038\\_145927.html](https://elpais.com/economia/2019/11/14/actualidad/1573730038_145927.html)> Acesso em 17 jan. 2020.

EL PAÍS. **França vive sua greve mais longa**: “Preferimos perder o Natal a nossas aposentadorias”. Disponível em: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2019/12/28/internacional/1577547403\\_347038.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/12/28/internacional/1577547403_347038.html)>. Acesso em 11 jan. 2021.

EL PAÍS. **Las ‘kellys’ logran que se acepten enfermedades profesionales propias de su trabajo repetitivo**. Disponível em: <[https://elpais.com/economia/2018/08/31/actualidad/1535697010\\_746695.html](https://elpais.com/economia/2018/08/31/actualidad/1535697010_746695.html)> Acesso em 17 jan. 2020.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Preços de corrida em SP sobem em dia de paralisação global de motoristas de Uber**. Disponível em <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/05/precos-de-corrída-em-sp-sobem-em-dia-de-paralisacao-global-de-motoristas-de-uber.shtml>> Acesso em 1º nov. 2019.

FONSECA, Vanessa Patriota da. Uberização: pseudoautonomia e precarização do trabalho. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da.; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. (coord.). **O Direito e o Processo do Trabalho no Século XXI** – Direito Material do Trabalho. Volume 2. Belo Horizonte: Virtualis, 2019.

FORUM. **Crise na Argentina**: foto de mãe fazendo entregas com bebê viraliza. Disponível em: <<https://revistaforum.com.br/global/crise-na-argentina-foto-de-mae-fazendo-entregas-com-bebe-viraliza/>>. Acesso em 11 jan. 2021.

HARARI, Yuval Noah. **Na batalha contra o coronavírus, faltam líderes à humanidade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2020. p. 10.

HEILBRONER, H. **A Formação da Sociedade Econômica**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1984.

IN THESE TIMES. **Uber Is Offering Scab Rides to Help Break France’s General Strike**. Disponível em <<http://inthesetimes.com/working/entry/22217/france-general-strike-uber-bus-metro-ratp-macron-pensions>> Acesso em 17 jan. 2020.



ISTO É **Uber contribui mais para poluição do que contra ela, diz estudo**. Disponível em: <<https://www.istoedinheiro.com.br/uber-contribui-mais-para-poluicao-do-que-contra-ela-diz-estudo/>> Acesso em 17 jan. 2020.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho**: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. 366f. Doutorado - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

OIT. **Organizing on-demand**: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_624286.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf)> Acesso em 23 set. 2020.

PARA FRANCISCO. **Discurso do Papa Francisco aos Delegados da Confederação Italiana Sindical dos Trabalhadores (CISL)**. Disponível em: <[http://www.vatican.va/content/francesco/pt/speeches/2017/june/documents/pa-pa-francesco\\_20170628\\_delegati-cisl.html](http://www.vatican.va/content/francesco/pt/speeches/2017/june/documents/pa-pa-francesco_20170628_delegati-cisl.html)> Acesso em 11 jan. 2021.

RBA. **Petroleiros entram em greve a partir desta segunda**. FUP garante abastecimento. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/destaques/2019/11/petroleiros-entram-em-greve-a-partir-desta-segunda-fup-avisa-que-nao-havera-desabastecimento/>> Acesso em 13 jan. 2020.

ROCHA, Cláudio Jannoti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. A tutela jurídica do crowdwork e do trabalho on-demand no Direito Brasileiro. In ROCHA, Cláudio Jannoti da; PORTO, Lorena Vasconcelos (org.). **O Mundo do Trabalho e a 4ª Revolução Industrial**. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

RODRIGUES, Adriana L. Saraiva Lamounier. **Redes sindicais internacionais**: uma contribuição ao fortalecimento do Direito do Trabalho na Itália e no Brasil. Bauru: Canal 6, 2018.

THE VERGE. **Deaths and injuries don't slow Uber Eats' rapid expansion in Mexico**. Disponível em: <<https://www.theverge.com/2019/7/3/20679004/uber-eats->

mexico-delivery-courier-death-injury-insurance-expansion>. Acesso em 10 jan. de 2020.

UOL. **Greta Thunberg é eleita personalidade do ano pela revista Time**. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/internacional/ultimas-noticias/2019/12/11/greta-thunberg-e-eleita-personalidade-do-ano-pela-revista-time.htm>>. Acesso em 11 jan. 2021.

SUPIOT, Alain. Para além do emprego: os caminhos de uma verdadeira reforma do Direito do Trabalho. **Revista de Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, v. 4, n. 3, p. 17-52, Brasília, UDF, set./dez. 2018.

VIANA, Márcio Túlio. A flexibilização pelo mundo: breves notas do XVIII Congresso Mundial de Direito do Trabalho e Seguridade Social. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região**, Belo Horizonte, TRT da 3º Região, n. 73, p. 29-38, jan./jun. 2006.

VIOMUNDO. **Trabalhadores informais da Argentina criam sindicato para lutar por direitos**. Disponível em: <<https://www.viomundo.com.br/politica/rogerio-tomaz-trabalhadores-informais-da-argentina-criam-sindicato-para-lutar-por-direitos.html>>. Acesso em: 11 jan. 2021.

## **Os desafios enfrentados pelos profissionais de saúde face à COVID-19: um olhar a partir da perspectiva do direito do trabalho**

*Leticia Iglesias Merrone<sup>1</sup>*

### **1. Consideraciones preliminares**

Partimos de lo evidente: el COVID-19 dio vuelta al mundo, en sentido geográfico, mas también en forma simbólica, determinando en poco tiempo cambios en la forma de relacionarnos, de vivir, las perspectivas y prioridades de cada uno de nosotros.

No escapa a nadie que el mundo del trabajo no fue, ni es, ajeno a esta situación. Muy por el contrario, la pandemia impactó profundamente en el mismo, efectuándolo en los más diversos sentidos.

Es así pues, que los trabajadores pronto comenzaron a exponerse a un nuevo riesgo biológico en el trabajo, y mancomunadamente, a advertir importantes afectaciones a su integridad psíquica.

Paralelamente, se incrementó en forma exponencial el desempleo, al punto que a poco de declarada la pandemia la OIT advertía que el nuevo Coronavirus podría cobrarse casi 25 millones de empleos en el mundo (OIT, 2020, “Proteger a los trabajadores...”), en tanto que el mismo organismo más reciente sostuvo que: “durante los últimos 10 meses los mercados de trabajo de América Latina y el Caribe han retrocedido al menos 10 años” (OIT, 2020 “COVID-19 deja un rastro de alta desocupación...”). Unido a ello, en algunos sectores se precarizó aún más el empleo y aumentó notoriamente la informalidad.

---

<sup>1</sup>, Doctora en Derecho y Ciencias Sociales, egresada de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República. Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Facultad de Derecho de la Universidad de la República. Profesora Adscripta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, así como Docente de la Licenciatura en Relaciones Laborales en la misma casa de estudios.

Al propio tiempo, se producen cambios en la forma de trabajar, masificándose modalidades hasta hace poco tiempo reservadas a ciertos sectores o categorías, como ser el teletrabajo.

No menos cierto resulta, que se aprecian nuevas situaciones de contraposición de derechos fundamentales en el trabajo, en diversos sentidos y con ello la necesidad ponderarlos adecuadamente. Cabe recordar que en el plano laboral es posible advertir al menos tres escenarios de confrontación: i) derechos del trabajador en contraposición con derechos del empleador, ii) derechos del trabajador en contraposición con derechos de otro trabajador, iii) derechos del trabajador en pugna con derecho de terceros con los que interactúe en función del trabajo, como ser usuarios, clientes, proveedores, entre otros (IGLESIAS MERRONE, L., 2020, p. 60).

En el contexto pandémico contemporáneo, es claro que los trabajadores de salud en general, y muy especialmente los médicos, han tenido un rol central, lo cual motiva nos detengamos a analizar su situación en particular.

En ello, consideramos por demás atinadas las consideraciones que efectuara la OIT respecto de la necesidad de una fuerza de trabajo sanitaria fuerte como aspecto fundamental para la recuperación de las sociedades, señalando que: “La pandemia causada por el COVID-19 vuelve a poner de manifiesto la acuciante necesidad de una fuerza de trabajo sanitaria fuerte, como elemento de todo sistema de salud resiliente, un aspecto ahora reconocido como fundamento esencial de la recuperación de nuestras sociedades y economías, y de la preparación para futuras emergencias sanitarias” (WISKOW, C.; HOPFE M., 2020).

Sabido es que en dicho elenco de trabajadores la crisis sanitaria impacta en gran medida. En palabra de Penido: “El entorno laboral de los

profesionales de la salud se ha enfrentado a peligros emergentes debido a la crisis de COVID-19. Estos peligros tienen un potencial de riesgo acentuado para provocar angustia psicológica, propiciada por el entorno emocional y las condiciones psicosociales adversas experimentadas por estos profesionales en varias dimensiones: adversas para el mantenimiento de sus vidas; adverso a su integridad psicofísica; adverso a la seguridad y previsibilidad de las condiciones de trabajo; efectos adversos sobre las condiciones de seguridad durante la práctica profesional, entre otros” (PENIDO, L. d. O., 2000, p. 54).

De acuerdo con estas ideas, cabe precisar que en el colectivo de profesionales de la salud indudablemente existe una amplia heterogeneidad de situaciones.

En efecto, desde la perspectiva del grado de ocupación, si bien en la situación de emergencia sanitaria lo usual es apreciar la sobrecarga de trabajo que presentaron los médicos, no menos cierto resulta que en ciertas especialidades médicas, especialmente aquellas con un fuerte énfasis en abordajes preventivos, se dio lo opuesto, es decir el descenso notorio de la actividad.

Por otra parte, desde una visión más estructural, pero relevante en cuanto determina el amparo de dichos profesionales frente a la situación de emergencia, nos referimos al tipo de vínculo entablado por dichos profesionales con los prestadores de salud, advirtiéndose que si bien la mayoría de quienes enfrentan la situación de pandemia son trabajadores dependientes, en contrataciones con cierta estabilidad laboral, no menos cierto resulta que conviven con lo anteriores contrataciones temporales, en la que no siempre respetan derechos laborales, así como situaciones de arrendamiento de servicios a trabajadores autónomos, lo cual en el contexto actual no es menor, pues en tiempos en los que dichos trabajadores se encuentran más expuesto a afectaciones a su integridad,

puede que no tengan la mejor de las respuestas en caso de quebrantos a la misma, ni del punto de vista laboral, ni de la seguridad social.

## **2. Los desafíos enfrentados**

Sentadas las bases precedentes, nos proponemos abordar los principales desafíos que ante la irrupción del COVID-19 enfrentan los profesionales de la salud desde la perspectiva laboral.

### **3.1. El cuidado de la integridad física**

Huelga referenciar que el cuidado de la integridad física de los profesionales de la salud, ante un nuevo riesgo biológico sobre el que todavía no todo se conoce, resulta primordial.

No debe perderse de vista que la protección a la vida e integridad de los trabajadores es pilar angular en el ámbito laboral, siendo imprescindible asegurar al trabajador las condiciones seguras y adecuadas para el correcto desempeño de su actividad laboral (TEIXEIRA, S.T., 2004, p. 125).

Pues como sostuviera la más conspicua doctrina italiana, resulta inevitable la exigencia de predisponer medidas particulares para la prevención de los múltiples riesgos de accidentes y enfermedades profesionales a las cuales son expuestos los trabajadores, se requiere a tal efecto una adecuada reglamentación de la modalidad de ejecución de la prestación caracterizada por elementos relevantes de peligrosidad con la prescripción también de especiales instrumentos protectores y la posibilidad de la organización de la técnica del trabajo (SCOGNAMIGLIO, R., 2000, p. 348).

**a) El deber de los empleadores de extremar las medidas de higiene y proveer a su costo los elementos de protección personal adecuados**

El contexto trasuntado nos recuerda e interpela respecto del lugar central que debe tener el cuidado de la salud en el trabajo, en particular el deber en cabeza del empleador, de suministrar equipos de protección personal que sean adecuados para proteger a cada trabajador frente a los riesgos que enfrente durante la jornada laboral, así como definir los protocolos o políticas prevención y actuación ante la situación vivida, que tenga particularmente en cuenta las características de la labor desempeñada.

Si lo anterior se esgrime como cardinal respecto de la generalidad de los trabajadores independientemente del sector en el que se desempeñen, en el contexto actual, cuánto más angular lo es respecto de los profesionales de la salud, que como coloquialmente se menciona, constituyen “la primera línea” de exposición al riesgo biológico de marras, encontrándose por ende más expuestos a la posibilidad de contagio que otros asalariados, dándose la particularidad de que el cuidado de su integridad física, va unido a la posibilidad de que cuiden la integridad de otros.

Así, como en sus justos término se expresara desde la OIT: “El riesgo de contagio es mayor para algunos trabajadores, en particular aquellos en primera línea de respuesta a la emergencia, los trabajadores que participan en los servicios esenciales, o los que se encuentran muy concentrados en espacios limitados. Las medidas de control de riesgos deben adaptarse específicamente a las necesidades de los diferentes trabajadores” (OIT, 2020, Frente a la pandemia..., p. 15).

**b) Deber de colaboración de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral**

Desde una perspectiva diversa, en el cuidado de la integridad de los trabajadores resulta relevante del deber de colaboración de los propios

trabajadores en la materia, lo cual deriva del principio de buena fe que debe guiar las relaciones de trabajo, al tiempo que tiene reconocimiento expreso en instrumentos internacionales, como ser el Convenio Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud de los trabajadores No. 155<sup>2</sup>, así como la Recomendación No. 164 sobre igual temática, la cual expresamente alude al deber de los trabajadores de velar: “dentro de límites razonables, por su propia seguridad y por la de otras personas a quienes puedan afectar sus actos u omisiones en el trabajo”<sup>3</sup>.

De este modo, en cuanto al deber de colaboración se advierten dos aspectos cardinales:

Por una parte, el deber de utilizar adecuadamente los equipos de protección personal proporcionados por el empleador a su costo, siguiendo cabalmente los protocolos definidos al efecto.

Por otra, el deber de informar aquellas situaciones de riesgo de propagación del virus que se adviertan. En particular, en los que nos convoca, estimamos deriva de esta arista el comunicar oportunamente al empleador el padecimiento de la enfermedad, así como la sospecha de contagio.

Sobre el particular, hemos concluido que ante una enfermedad infecto-contagiosa, que se ha cobrado millones de vidas en el mundo, no resulta razonable que prime el derecho de guardar reserva del estado sanitario, por tratarse de información sensible, sobre la posibilidad de evitar exponer al riesgo de contagio a varias personas (IGLESIAS MERRONE, L., 2000, p. 63).

En ello, debe recordarse que, como sostuvieran Raña y Pirolo, el deber de colaboración: “va más allá de las obligaciones vinculadas

---

<sup>2</sup> Adoptado el 22 de junio de 1981.

<sup>3</sup> Adoptada el 22 de junio de 1981, numeral 16.



netamente a la producción”, pues se encuentra unido al concepto de solidaridad” (RAÑA, B. I., PIROLO, M. A., 2013, p. 480).

### **c) El derecho de resistencia en el candelero**

Existe un postulado básico que radica en que en general, los trabajadores tienen el derecho de negarse a realizar aquellas tareas que en el marco de la relación de trabajo impliquen un peligro cierto, grave e inminente a su vida o salud.

En ese punto, debe recordarse que Convenio Internacional del Trabajo No. 155, ya citado, refiere en su artículo 19, literal f) a que: “no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud”.

Lo que teóricamente resulta incuestionable, analizado desde la perspectiva de los trabajadores de la salud corresponde analizarlo con mayor detenimiento.

Así, las cosas, usualmente se considera que, si el peligro es una circunstancia normal del empleo, el trabajador no se podría negar a la realización de la actividad, porque tales situaciones de “peligro” formarían parte de la misma, resultarían intrínseca a ella, con excepción de alguna situación extraordinaria y concreto en la que el “peligro” sea notoriamente mayor al habitual.

Analizado el tema desde la perspectiva de los profesionales de la salud, cabría preguntarse en que situaciones operaría lo anterior: ¿podría acaso exigírsele a un médico que trabaje sin los equipos de protección personal adecuados, exponiéndose por ende al riesgo de contagio, por su faltante en plaza? ¿podrían los galenos de marras negarse a realizar la actividad en atención a que el peligro de contagio en tales casos resulta exponencialmente mayor?

Una situación en esa línea se dilucidó en España, vinculado a personal de cuidado de personas en situación de vulnerabilidad, es decir, no netamente profesionales de la salud, pero sí que realizaban tareas conexas a ellas.

Se trató de un accionamiento promovido por una organización sindical, dada la omisión de proveer a asistentes domiciliarios mascarillas y otros equipos de protección individual requeridos para el desarrollo de la función, quedando de manifiesto en la litis que ello obedecía a su faltante en plaza por la alta demanda debido a la emergencia sanitaria. Dada esta situación los accionantes solicitaban o bien que se entregara inmediatamente los elementos de protección personal, o en caso de que ello no fuera posible, se los exoneraran de trabajar sin descuento de haberes.

La justicia española<sup>4</sup> denegó ambos pedidos sosteniendo: por una parte, que no podía obligarse al empleador a cumplir una orden que materialmente no era posible cumplir: “no puede obligarse a la empresa y al Ayuntamiento a cumplir una orden que resulta materialmente imposible según las leyes de la lógica y la realidad”.

En cuanto al segundo planteo, considerando la situación de vulnerabilidad de las personas bajo el cuidado de estos trabajadores, no se los exonera de trabajar, fundando ello en que: “El servicio prestado por los trabajadores solicitantes resulta de tal importancia que, en caso de no prestarse, la vida de un gran número de usuarios correría extremo peligro. (...) Por lo tanto, en el presente caso de crisis sanitaria no sólo entra en juego el derecho a la salud de los trabajadores, sino también el derecho a la vida e integridad física de los usuarios del servicio de ayuda a domicilio. Así pues, desde un punto de vista estrictamente constitucional y tras

---

<sup>4</sup> Juzgado de lo Social No. 8 de Santa Cruz de Tenerife, Auto 276/2020, 23/MAR/2020.

realizar un juicio de ponderación y proporcionalidad entre ambos derechos, resulta claro que la exoneración de estos trabajadores de la prestación del servicio no puede acordarse”.

Es decir, el panorama planteado es muy complejo, pues la disposición judicial conllevó a que sendos trabajadores debieran concurrir a trabajar exponiendo plenamente su integridad física, sin los elementos de protección personal pertinentes.

Debe asimismo señalarse que en el cuerpo de la sentencia, el juez interviniente se ocupa de destacar la labor del colectivo de trabajadores accionantes, la cual califica de “admirable”, subrayando que prestan un servicio esencial y básico para la vida y salud del colectivo más vulnerable al coronavirus, más concluyendo que igualmente deben trabajar aun cuando no dispongan de equipos de protección personal, lo cual, bajo las condiciones dadas, evidentemente por lo pronto, resulta opinable.

No debe perderse de vista que el trabajo es una manera de engrandecer la vida y no se debe transformar, por el modo como es realizado y por las condiciones del ambiente en que es ejecutado, en un camino para la invalidez o para el acortamiento de la vida (SOUTO, D.F., 2003, p. 38).

### **3.2 La profundización (y postergación) de los riesgos psicosociales**

En otro orden, no es novedad que los profesionales de la salud en el devenir de su labor se exponen en gran medida a riesgos de índole psicosocial. El punto es que ante el COVID-19, se advierte tanto una profundización de éstos, como paralelamente, una postergación de su abordaje.

En el análisis del punto debe recordarse que: “Las numerosas enfermedades relacionadas con la organización del trabajo, los procesos y el entorno, plantean serios riesgos para la integridad de los trabajadores y

la salud psicofísica, con una alta probabilidad de daño a la psiquis” (PENIDO, L. de O., 2020, “Por una gestión...”, p. 107).

Destacamos la “profundización” este tipo de riesgos, dado que la situación de emergencia sanitaria los agrava, los cronifica. En contextos de sobrecarga de tarea, aumento de horas de trabajo y correlativa disminución de los descansos, preocupación por el propio contagio o el del núcleo familiar, carga emocional de interactuar con los pacientes y sus familias, se advierte un incremento del estrés laboral, lo propio el burn-out que de por sí se encuentra muy presente en el ámbito médico<sup>5</sup>.

Como recordaran Collado y Torre: “La presencia de una pandemia podría traer repercusiones psicosociales entre el personal sanitario relacionadas con la preocupación por el contagio o sobre la salud de su familia. Todo esto puede producir una carga de estrés importante que se podría ver aumentada si tenemos en cuenta que durante las epidemias hay un aumento importante en el volumen de pacientes por la alarma general de la población.” (COLLADO HERNÁNDEZ, B., TORRE RUGARCÍA, Y., 2015, p. 235).

Aludimos asimismo a la “postergación” de esta clase de riesgos, pues evidentemente ante la crisis vivida se pone foco en lo inmediato y en su caso, se destinan esfuerzo a la tutela de la integridad física, y poca atención pareciera prestarse a los riesgos de índole psicosocial, siendo necesario que se adopten medidas de prevención para evitar tales grados de afectación y en cierto modo cuidar la salud mental de quienes tienen la gran responsabilidad de cuidar la integridad de todos.

---

<sup>5</sup> Se ha sostenido que el burn-out surgió primeramente en ocupaciones relacionadas a cuidados personales y servicios asistenciales como atención a la salud, salud mental, asistencia social, sistema judicial penal, profesiones religiosas, asistencia y enseñanza, las cuales tienen en común el brindar auxilio y prestación de servicios a personas necesitadas (MASLACH, C. 2005, p. 42).

### **3.3. Incremento de situaciones de discriminación y otras formas de violencia**

No es arriesgado afirmar que los aplausos al final de cada jornada reconociendo el esfuerzo del personal de la salud que han tenido lugar en diversos rincones del mundo, no son la única cara de como la sociedad percibe y considera a los profesionales de la salud.

Muy por el contrario, se han apreciado situaciones diametralmente opuestas, de profunda violencia hacia los mismos, de estigmatización, discriminación, hostigamiento, agresiones, incluso físicas, de allí que se expresara que: “Las personas pueden ser etiquetadas, estereotipadas, discriminadas y/o experimentar una pérdida de estatus debido a la percepción de un vínculo con una enfermedad” (OIT; 2020, Frente a la pandemia..., p. 21).

Debe notarse que tales desgraciados fenómenos han tenido lugar tanto en el ámbito laboral propiamente dicho, provenientes del entorno laboral y de usuarios del mismo, como fuera del mismo, pero en función de la actividad médica.

Sin perjuicio de ello, debe notarse que en algunos casos las situaciones de discriminación no obedecen exclusivamente al vínculo con dicha enfermedad, sino que se adicionan a otros factores de discriminación, en especial se han adicionado a situaciones preexistentes, como ser la discriminación por origen racial o nacional, configurándose situaciones de discriminación múltiple.

### **3.4 Dilemas éticos y morales**

La emergencia sanitaria incrementa en gran medida las situaciones en las que los profesionales de la salud se enfrentan a dilemas de índole ético y moral, con el agregado de que los mismos deben ser dilucidados en poco tiempo, lo cual complejiza aún más la cuestión.

A vía de ejemplo, podríamos mencionar las situaciones en las que el paciente se niega a recibir determinado tratamiento, quizás porque le genera desconfianza por su escaso respaldo científico, pero se esgrime como el único disponible al momento para la patología. En sentido inverso, escenarios en los que al médico le genere apremio realizar determinados procedimientos en función de sus propias convicciones, como ser, tratamientos que en algún momento eran muy ponderados, como las transfusiones de plasma, las cuales pueden contravenir los postulados de algunas religiones y por ende implicar un verdadero apremio moral para quienes profesen las mismas.

Otra situación que lamentablemente se ha dado en contexto de saturación de la capacidad asistencial radica en el deber de priorizar los pacientes que reciban cuidados intensivos o respiración mecánica. En esa línea, Macaya postula que: “Es de alta relevancia que exista una definición de los dilemas éticos eventuales, tales como: disponibilidad de EPP, acceso a camas UCI y ventilación mecánica, definición de criterios de inclusión en ventilación mecánica, etc.” (Macaya, P., 2020, p. 360).

Ante ello, impera garantizar el respeto de la conciencia moral del trabajador y reconocer el derecho a deducir objeción de conciencia, pudiendo el objetor fundar su negativa a observar determinado deber jurídico ora en preceptos religiosos, ora en forma más amplia, en imperativos morales o éticos (IGLESIAS MERRONE, L, 2015, p. 75).

Sin embargo, habida cuenta que ante estas situaciones el tiempo evidentemente es un factor transcendental, resulta del caso recordar que, si el médico deduce objeción de conciencia para realizar determinado tratamiento, o en su caso, “objeción a la objeción deducida por un paciente”, debe ponerlo de inmediato en conocimiento de la institución en

la que se desempeñe, asegurando que el paciente reciba la atención adecuada<sup>6</sup>.

### **3.5 Mayor afectación a su intimidad**

El contacto estrecho por la labor asistencial con colectivos especialmente vulnerables al COVID-19, o en su caso, directamente la asistencia a personas que se encuentran padeciendo la enfermedad, conlleva a la necesidad de mayores controles del estado sanitario de los profesionales de la salud, lo cual en cierto modo implica una intromisión a la intimidad de estos trabajadores, pues siendo información atiente a la salud, se trataría de información sensible, que en tanto tal, corresponde sea especialmente protegida.

No obstante, como hemos precedentemente afirmado consideramos que, ponderando los distintos derechos en juego, el tipo de labor desempeñada justifica tal afectación, pues primaría el deber de tutelar la salud de quienes reciben asistencia, así como del resto del personal de la salud.

Debe notarse que los protocolos que por sector de actividad se aprobaron en Uruguay en su amplia mayoría aluden al deber de informar como uno de los puntos centrales, pues la pronta identificación de casos confirmados y sospechosos se concibe como esencial, habida cuenta que posibilita adoptar las medidas de sanitización y aislamiento del caso para evitar nuevos contagios.

Evidentemente, dicha vigilancia de la salud debe ser efectuada guardando la debida confidencialidad, estando a cargo de personal de

---

<sup>6</sup> En el caso de Uruguay, el Código de Ética Médica, Ley No. 19.286, en su artículo 36 establece: “El médico tiene derecho a abstenerse de hacer prácticas contrarias a su conciencia ética aunque estén autorizadas por la Ley. En ese caso tiene la obligación de derivar al paciente a otro médico”.

salud, asumiendo el empleador los costos del caso y realizándose sin fines discriminatorios.

En otro orden, cabría pensar si resultaría cuestionable que se exigiera a quien se postule para un empleo en el ámbito médico, un carnet de inmunidad o pasaporte inmunológico, es decir que acredite que previamente padeció la enfermedad.

Sin desconocer lo opinable del punto, en tanto hoy en día tampoco es unánime que se genere inmunidad total luego de haber superado la enfermedad, podría pensarse que en ciertos casos excepcionales este tipo de certificación podría llegar a ser conducente, nos referimos a quienes trabajan directamente en cuidado de personas de riesgo. En dicho contexto, podría llegar a considerarse que tal requerimiento observa el principio de pertinencia que debe guardarse en los procesos de selección. En cambio, consideramos que quebrantaría abiertamente el principio de maras de solicitarse la mentada acreditación a trabajadores de otros sectores de actividad.

### **3.6 Superar las inequidades en función del género**

Otro de los desafíos que persiste en tiempos pandémicos, radica en superar las inequidades en función del género, que aún en pleno siglo XXI continúan advirtiéndose del punto laboral en el sector.

Sobre el particular, en primer lugar, hay que señalar que un relevamiento efectuado por la OMS en el año 2019 da cuenta de que las mujeres representan el 70% del personal de salud, pero ocupan únicamente el 25% de los puestos de responsabilidad del sector, muchas veces en función de estereotipos que también inciden en diferencias salariales.

En esa línea, la emergencia sanitaria instaurada a raíz del COVID-19, puso de manifiesto que las tareas de cuidado continúan siendo



desarrolladas en su gran mayoría por mujeres, al tiempo que destacó su relevancia, lo cual correspondería tuviera asociado un incremento en los niveles salariales.

En palabras de López: “la crisis de la Covid-19, al visibilizar socialmente la utilidad central de una parte importante de actividades que hasta entonces habían permanecido ocultas (tareas domésticas, cuidado de mayores, atención en hospitales...) y al mostrar el sesgo de género que subsiste en las mismas, debería ser un acicate bien para elevar las remuneraciones de estos trabajos o bien para “desfeminizarlos”, y con ello resolver el problema de su infravaloración” (López, P., 2020, p. 247).

Debe notarse que tanto la OIT, como el PNUD, así como el FMI, desde perspectivas diversas, confluyen en cuanto a que la crisis del punto de vista laboral impacta en mayor medida en las mujeres.

Así, la OIT destaca que son las mujeres quienes en mayor medida tienen a su cargo las prestaciones de cuidado, refiriendo a que: “se prevé que las mujeres serán las más afectadas por las perturbaciones sociales y económicas, ya que, en la práctica, siguen siendo las que se ocupan en mayor proporción de la prestación de cuidados” (OIT, 2020, Las normas de la OIT..., p. 21).

Desde una perspectiva transectorial, el PNUD alude a lo acuciante que resulta la situación para las mujeres migrantes y refugiadas, por la xenofobia laboral a la que están expuestas, señalando que: “Las mujeres migrantes y refugiadas están en una situación especialmente precaria en la emergencia del COVID-19 dada la xenofobia a la que se ven expuestas, que las convierte en objetivos de violencia y limita sus posibilidades de disfrutar de empleo justo. (PNUD, 2020, p. 7).

En tanto que el FMI, es categórico en subrayar que: “Las mujeres podrían verse especialmente afectadas, amenazando con revertir algunos

de los avances en materia de igualdad de género realizados en las últimas décadas” (FMI, 2020).

El diagnóstico parece claro, los problemas generados por esta pandemia exacerban las desigualdades existentes, y por ende resulta necesario que las respuestas a la crisis consideraran la perspectiva de género: “La respuesta a la crisis debería incluir, según proceda, una evaluación de las necesidades coordinada e inclusiva, con una clara perspectiva de género” (OIT, 2020, Las normas..., p. 22).

En ello, estimamos existen ciertos aspectos medulares que resultan gravitantes, tanto en el contexto de crisis, como fuera de él.

Por una parte, la adopción de medidas de conciliación de la vida laboral y personal, así como la corresponsabilidad entre varones y mujeres respecto de las tareas de cuidado. Ambos aspectos somos de la opinión resultan especialmente relevantes en tiempos en los que estas últimas aumentaron sensiblemente.

En ello, se debe recordar que: “una de las cuestiones sobre la que debería actuarse legalmente es, sin duda alguna, la relativa a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ejercicio de los derechos de conciliación. Es evidente que no resultará fácil, puesto que en este caso son los tradicionales roles femeninos los que han de superarse, pero, al igual que se está actuando en otras materias, también será necesario que se incentive la participación masculina en el uso de las medidas de conciliación, desterrando así la preconcebida – y muchas veces inconsciente – idea de que las medidas de conciliación lo son para las mujeres trabajadoras y apostando por la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares” (GARCÍA TESTAL, E.; LÓPEZ BALAGUER, M., 2012, p. 15)<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> El último Censo nacional uruguayo concluyó que una de las principales desigualdades de género en el mercado laboral radica en la ausencia de acciones de corresponsabilidad o de conciliación familia-trabajo por parte de las empresas, lo que dificulta el acceso y permanencia de las mujeres al trabajo remunerado. (AA VV, 2014, p. 47 y 48).

Por otra parte, corresponde prontamente adoptar acciones de prevención de la violencia en el trabajo, más allá de la discriminación, también prevenir situaciones de hostigamiento. Debemos recordar que el Convenio Internacional del Trabajo No. 190 sobre violencia y acoso, postula el deber de todo Miembro de adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

### **3.7. Adaptación a nuevas formas de trabajo**

El séptimo desafío estimamos guarda relación con la adaptación a los cambios en la forma de brindar la asistencia, es decir modificaciones en la forma de desarrollar la tarea.

En cuanto a la labor presencial, pues se protocolizó aún más la atención, a fin de resguardar la integridad tanto del profesional, como del paciente.

A ello se agrega la reformulación aspectos centrales de la prestación asistencial. En particular, se profundiza la utilización de la Telemedicina, la cual adquiere un grado de mayor centralidad<sup>8</sup>, herramienta a través de la cual es posible realizar diversas prácticas, que apuntan tanto a prevención como al diagnóstico, tratamiento y seguimiento.

Basándose la Telemedicina en dos ejes: por un lado, la distancia y por otra, el empleo de tecnología de información y comunicación, la misma parece hecha a medida de tiempos pandémicos.

Sin perjuicio de lo cual, no debe perderse de vista que ésta es concebida como una modalidad complementaria, no sustitutiva de la asistencia presencial, del vínculo directo que debe existir entre el paciente y el médico.

---

<sup>8</sup> En el caso de Uruguay en plena pandemia se aprueba la Ley No. 19.869, con lineamientos para la implementación y desarrollo de la Telemedicina.

Ante este nuevo contexto, en clave laboral, nos formulamos dos interrogantes.

En primer lugar, nos preguntamos si la Telemedicina en todos los casos se instrumentó siendo precedida de una capacitación profesional suficiente. Ello, pues como ante cada cambio tecnológico, es imprescindible medie una adecuada formación profesional, cuanto más si se encuentra en juego la atención a la salud de la población. No se desconoce que la misma se debió implementar en muchos casos súbitamente, pero no debe descuidarse, en atención a los valores en cuestión, la importancia de una adecuada formación profesional a quienes se aboquen a ella, pues este tipo de modalidad no debería ir en desmedro de la calidad asistencial.

Partiendo de otro punto de análisis, nos preguntamos si la introducción de la Telemedicina es con vocación de permanencia, en otras palabras, si la Telemedicina llegó para quedarse y en caso de que sí, en qué condiciones se desarrollará, tanto en lo asistencial, como en lo que puntualmente nos convoca, en el plano laboral.

Todo indica que es una modalidad que persistirá una vez concluida la pandemia, muchas instituciones han hecho una apuesta importante a ella, sea mediante sistemas de Teleconsulta, Teleasistencia o Interconsulta. Ante ello, sin desconocer que adecuadamente regulada puede contribuir a la asistencia médica integral, del punto de vista laboral, estimamos que corresponde ser cautos, en cuanto a advertir que no se emplee la misma como una vía oblicua para reducir costos operativos, entre ellos los salarios de los galenos y en cierto modo se “mercantilice” la profesión médica, procurando la mano de obra más barata que presta el servicio desde un lugar lejano, desconociéndose en qué condiciones lo hace o si se han verificado adecuadamente las habilitaciones médicas respectivas, entre otros aspectos.

Ermida Uriarte referenciaba a la “remercantilización del trabajo”, como uno de los problemas jurídicos laborales derivados de la globalización, entendiendo por tal a: “el volver a convertir (y más duramente aún) al trabajo en una mercancía que se compra donde sea más barata o de la forma en que resulte más barata” (ERMIDA, 2007). En esa línea, consideramos que la Telemedicina debe ser adecuadamente regulada a fin de evitar reproducir este tipo de efectos entre los profesionales de la salud.

#### **4. Desafíos que enfrenta la otra “primera línea”: la situación de los repartidores en tiempo de emergencia sanitaria**

Ahora bien, someramente referiremos a los principales desafíos que en este contexto enfrenta “la otra primera línea”, es decir, los repartidores, deliverys o riders, sobre cuyos hombros en gran medida ha recaído en tiempos pandémico facilitar la alimentación, medicinas y otros efectos a quienes se encuentran en situación de aislamiento.

Este creciente núcleo de trabajadores se encuentra en la actualidad, en su gran mayoría, en una situación de especial vulnerabilidad, lo cual obedece a diversos aspectos.

En primer lugar, enfrentan condiciones de empleo precarias, observándose un alto índice de informalidad, al tiempo que en otros casos son mandatados a registrarse como “trabajadores autónomos”, aun cuando en la vía de los hechos difícilmente tengan tal calidad, lo cual usualmente redundaría en que carezcan de amparo laboral y de adecuada cobertura de la seguridad social. Ello resulta particularmente relevante ante la emergencia sanitaria, pues ante la imposibilidad de trabajar por padecer la enfermedad que nos convoca, o la necesidad de aislarse precautoriamente por la sospecha de contagio, muchos de estos trabajadores no obtienen respuestas, ni desde la perspectiva laboral, ni de la seguridad social.

Tal situación resulta particularmente acuciante respecto de los trabajadores de plataformas digitales, respecto de los cuales la OIT ha señalado como primer desafío, que los mismos no deben ser clasificados erróneamente como autónomos, si en los hechos son empleados, subrayando que de reconocerles su condición de empleado deriva inmediatamente una serie de beneficios y derechos (OIT, 2018, p.105).

En segundo lugar, se encuentran expuestos al riesgo de contagio la enfermedad, sin que por lo general dispongan de elementos de protección personal adecuados.

En tercer lugar, se trata de un colectivo en el que se advierten situaciones de discriminación, al percibirse a los trabajadores como posibles vectores de contagio de la enfermedad, lo cual se agrega a otros factores de discriminación, como ser el origen nacional, configurándose situaciones de discriminación múltiple.

En Uruguay, tal problemática fue puesta de manifiesto en el protocolo de prevención y actuación frente al COVID -19 respecto de los repartidores, en el cual expresamente se consigna que: “La empresa y los trabajadores trabajarán en conjunto a efectos de asegurar que el trabajador reintegrado no sea discriminado”<sup>9</sup>.

## **5. Acciones posibles ante los desafíos planteados por el COVID-19**

Para finalizar, somos de la opinión de que ante los desafíos a los que nos interpela el COVID-19, es menester:

- a) “Re-valorar” el trabajo, en general y en particular el de los trabajadores de la salud, no sólo en cuanto a los niveles salariales, sino también y fundamentalmente, en las condiciones de trabajo, en la protección frente a los riesgos a los que cada trabajador diariamente se expone, en definitiva, en el integral reconocimiento en la labor desempeñada.

---

<sup>9</sup> Protocolo de prevención y actuación frente al Covid-19 repartidores (Deliverys) del 11/JUN/2020, art. 8.

- b) Reivindicar la necesidad de proteger adecuadamente los derechos fundamentales de los trabajadores, jerarquizando muy especialmente la seguridad y salud en el trabajo: tanto frente a riesgos físicos, como psicosociales y previniendo la ocurrencia de situaciones de violencia.
- c) Apostar al dialogo social auténtico y comprometido, quedando plenamente demostrado que ante la situación tan compleja vivida es necesario aunar esfuerzos, aun cuando se tengan posiciones divergentes. En definitiva, es necesario construir soluciones a medida, con la debida sinergia entre trabajadores, empleadores y el Estado. Adviértase que desde la OIT se alude a que para la recuperación de la pandemia se necesita fortalecer el diálogo social para fortalecer las economías, enfatizando en que se requiere: “una cooperación sólida, como nunca antes se ha visto” (OIT, 2020, Frente a la pandemia..., p. 35).
- d) Construir una nueva normalidad más inclusiva desde el punto de vista laboral. En tiempos en los que se cuestionan viejos paradigmas, corresponde bregar por sentar las bases de un mundo del trabajo efectivamente más inclusivo en el más amplio de los sentidos, teniendo especialmente presente dos ámbitos: por un lado, la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación, por otro, mejorando el amparo a los prestadores independientes, sacudiendo las fronteras del derecho del trabajo, lo cual queda de manifiesto en el contexto que estamos viviendo resulta de particular necesidad.

### **Bibliografía consultada**

- AA VV, 2014. *Atlas sociodemográfico y de la desigualdad del Uruguay*, Coordinado por Juan José Calvo, Fascículo 5, Desigualdades de género en el Uruguay, Montevideo, 2014.
- COLLADO HERNÁNDEZ, B., TORRE RUGARCÍA, Y., 2015, “Actitudes hacia la prevención de riesgos laborales en profesionales sanitarios en situaciones de alerta epidemiológica”, *Medicina y Seguridad en el Trabajo*.
- ERMIDA URIARTE, Oscar, 2007. Deslocalización, globalización y derecho del trabajo, en *IUSLabor*, No. 1.
- FMI, 2020. *El trabajo a distancia no es una opción para los pobres, los jóvenes y las mujeres*. Blog FMI: Diálogo a fondo. Disponible en: <https://blog-dialogoafondo.imf.org/?p=13751>.

- GARCÍA TESTAL, Elena; LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, 2012. *Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- IGLESIAS MERRONE, Leticia, 2020. “Salud vs. Intimidación: confrontación de derechos fundamentales en el trabajo ante el Coronavirus (COVID-19)”, en *Revista Derecho del Trabajo*, Año VIII, No. 28.
- IGLESIAS MERRONE, Leticia, 2015. *La objeción de conciencia y el deber de obediencia del trabajador*, La Ley, Montevideo.
- LÓPEZ, Pablo, 2020. “¿Qué se dice del trabajo durante la crisis de la Covid?: continuidad o ruptura de la Sociedad Salarial”, en *Trabajo y Sociedad*, Núm. 35, p. 247.
- MACAYA, Patricia; ARANDA, Fernando, 2020. “Cuidado y autocuidado en el personal de salud: Enfrentando la Pandemia COVID-19”, en *Revista Chilena de Anestesiología*, No. 49.
- MASLACH, Christina, *Entendiendo o burnout*, en *Stress e qualidade de vida no trabalho*, Atlas, São Paulo, 2005.
- OIT, 2020. COVID-19 deja un rastro de alta desocupación, inactividad y precariedad en el empleo en América Latina y el Caribe. Disponible en: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_764643/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_764643/lang-es/index.htm).
- OIT, 2020. *COVID-19: Proteger a los trabajadores en el lugar de Trabajo, El COVID-19 podría cobrarse casi 25 millones de empleos en el mundo, afirma la OIT*. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_738766/lang-es/index.htm?shared\\_from=shr-tls](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_738766/lang-es/index.htm?shared_from=shr-tls).
- OIT, 2020. *Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo*, Ginebra, 2020.
- OIT, 2020. *Las normas de la OIT y el COVID-19 (coronavirus)*.
- OIT, 2018. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, Geneva.
- PENIDO, Láis de Oliveira, 2020. “Pandemia: el impacto en la salud mental de los profesionales de la salud”, en *Revista Derecho del Trabajo*, Año VIII, No. 28.



- PENIDO, Laís de Oliveira, 2020. “Por una gestión sustentable de la salud mental en el trabajo” en *Revista Derecho del Trabajo*, Año VIII, No. 26.
- PNUD, 2020. *Los impactos económicos del COVID-19 y las desigualdades de género. Recomendaciones y lineamientos de políticas públicas.*
- RAÑA SÁ, Brenda I., PIROLO, Miguel Ángel, 2013. “Deberes a cargo del trabajador”, en AA VV, *Derechos y deberes de las partes del contrato de trabajo*, Dirigido por Miguel Ángel Pirolo, La Ley, Buenos Aires.
- SCOGNAMIGLIO, Renato, 2000. *Diritto del Lavoro*, 5ta. Edizione, Jovene, Napoli.
- SOUTO, Daphnis Ferreira, 2003. *Saúde no Trabalho: uma revolução em andamento*, Senac Nacional, Río de Janeiro.
- TEIXEIRA, Sergio Torres, 2004. “Competência material da justiça do trabalho: novos horizontes”, en AA VV, *Elementos doutrinários do novo direito do trabalho. Estudos em homenagem ao Prof. Francisco Solano de Godoy Magalhães*. Coordinado por Fáblio Túlio Barroso, Nossa Livraria, Recife.
- WISKOW, Christiane; HOPFE Maren, 2020. *Cinco formas de proteger al personal de salud durante la crisis del COVID-19*, OIT. Disponible en: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_740405/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740405/lang--es/index.htm).

## Proteção aos dados pessoais e o trabalho na Gig economy <sup>1</sup>

*Cláudio Jannotti da Rocha*<sup>2</sup>

*Helena Emerick Abaurre*<sup>3</sup>

*Lorena Vasconcelos Porto*<sup>4</sup>

### 1 Introdução

O tempo não passa, ele marca e permite o registro dos acontecimentos e das criações do ser humano. Inclusive, pode-se dizer que ele próprio é fruto das descobertas e invenções humanas.

O limite da capacidade do ser humano é até a presente data desconhecido, fazendo com que a cada dia surjam novas mercadorias e tecnologias, e que a ciência se torne um mundo infindável de inteligência que desafia todos nós. A capacidade de superação humana é indeterminada, o que faz com que a humanidade sempre esteja em constante transmutação através do trabalho, que é uma atividade

---

<sup>1</sup> Este artigo é apresentado como resultado de debates promovidos no âmbito do Grupo de Pesquisa Trabalho, Seguridade Social e Processo: diálogos e críticas (UFES-CNPq) devidamente registrado no Diretório dos Grupos de Pesquisa do CNPq.

<sup>2</sup> Professor Adjunto do Curso de Direito e do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Pós-Doutorando em Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Doutor e Mestre em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Coordenador e Pesquisador do Grupo de Pesquisa Trabalho, Seguridade Social e Processo: diálogos e críticas. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2379-2488>

<sup>3</sup> Servidora pública efetiva da Prefeitura Municipal de Vila Velha/ES. Graduanda em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo. Pesquisadora dos Grupos de Pesquisa Trabalho, Seguridade Social e Processo: diálogos e críticas (UFES-CNPq) e Labirinto da Codificação do Direito Processual Civil Internacional (UFES-CNPq). Integrante do Programa de Iniciação Científica da UFES. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7427-9855>.

<sup>4</sup> Procuradora do Trabalho. Doutora em Autonomia Individual e Autonomia Coletiva pela Universidade de Roma "Tor Vergata". Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-MG. Especialista em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Universidade de Roma "Tor Vergata". Professora Convidada do Mestrado em Direito do Trabalho da Universidad Externado de Colombia, em Bogotá, e da Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho da Universidade Presbiteriana Mackenzie. Pesquisadora. Autora de livros e artigos publicados no Brasil e no exterior. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3532-1176>.

exclusivamente humana. Daí porque Hegel já nos ensinava que o ser humano é o centro gravitacional de tudo sempre, e todo o resto é o meio.

O ser humano através do seu conhecimento, criatividade e habilidade utiliza-se da natureza que lhe é ofertada e a transforma, criando instrumentos de trabalho para que consiga produzir mercadorias vitais ou não. Toda essa transformação da natureza em utensílios ou em produtos somente é possível através do trabalho do ser humano. É justamente ele que possui o condão de realizar toda essa sistemática através da sua capacidade cognitiva e intelectual. A manifestação volitiva é que nos diferencia dos animais, afinal possuímos desejos e vontades e eles somente instintos e, por isso, é somente o ser humano que degrada o meio ambiente.

Tendo em vista a interdependência existente entre a natureza, o ser humano e o trabalho, é que se torna questão fundante na contemporaneidade do Direito do Trabalho, na perspectiva evolucionista, discutir a questão do meio ambiente ecologicamente equilibrado e traçar um diálogo mais próximo e efetivo com o Direito Ambiental, Urbanístico, Tributário e Financeiro.

Não existe Estado e sociedade sem trabalho organizado, afinal é justamente a partir dele que criamos uma interdependência entre nós e passamos a depender uns dos outros, constituindo diferentes laços, bem como o Estado arrecada sua receita, realiza sua despesa e as cidades são planejadas, constituídas e organizadas. O homem é um ser social e por isso para sua sobrevivência necessita de relacionamentos afetivos e profissionais. Ninguém é uma ilha, pois o relacionamento social é uma necessidade intrínseca e extrínseca do ser humano.

Através do trabalho o homem não para de evoluir, pensar, produzir riquezas e novas descobertas, assim como o planeta Terra não para de girar fazendo movimentos de rotação e de translação.

A História a todo momento nos lembra e ensina que a relação entre o homem e o trabalho sempre foi norteada pela relação quadrilátera entre sociedade, cultura, trabalho e economia.

No início de tudo o ser humano era nômade, vivendo da caça e da pesca, residindo nas cavernas e sua principal preocupação era não morrer de frio, nem de fome e tampouco ser morto por algum animal ou por alguma tribo inimiga. O compartilhamento de utensílios de trabalho era necessário e por isso tudo era de todos. Neste contexto eis que surge uma das maiores descobertas que até a presente data nos é imprescindível: o fogo.

Posteriormente, o ser humano fixou-se em um determinado local e, nos séculos XVIII e XIX, criou a máquina a vapor. Com isso, no decorrer do tempo, surgiram na Inglaterra as usinas e as indústrias de algodão, linho, tratamento de lã, preparação da seda, a produção de ferro, a construção de ferrovias e de estradas e a construção do barco a vapor (que permitiu inclusive as descobertas de novos territórios - continentes), sendo que nesse contexto é que ocorreu a Primeira Revolução Industrial (1760-1860).

Nesse momento histórico começamos a dividir o local de trabalho com as máquinas, fato este que iria mudar o destino do homem, do trabalho e da sociedade. A humanidade a partir de então jamais seria a mesma; registrava-se ali uma mudança sem precedentes, afinal os espaços nas fábricas passaram a ser racionalizados e adequados, explorando a força de trabalho de maneira brutal e violenta. Neste cenário era até difícil diferenciar o ser humano da máquina, porquanto as similitudes eram quase integrais.

A partir de meados do século XIX, advém a Segunda Revolução Industrial (1860-1945) almejando otimizar a escala produtiva e, por conseguinte, a exploração humana. Engendrou-se a máquina movida a

eletricidade e petróleo, introduzindo no mundo laboral as indústrias com os sistemas taylorista e fordista, que potencializaram ainda mais a produção, otimizando consideravelmente a velocidade e a quantidade do processo produtivo, que ganharam ainda mais propulsão através da expansão das ferrovias e da produção do aço. A evolução das embarcações fez com que o ser humano chegasse em terras outrora desconhecidas e ainda mais distantes, com velocidade otimizada, permanecendo ainda mais tempo no mar.

É no contexto da industrialização que surge a base do sistema capitalista de produção: a relação de emprego. Esta é formada pela existência concomitante de cinco elementos fáticos-jurídicos: trabalho prestado por pessoa física com personalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação. Seria uma questão de tempo para que cada país, mais cedo ou mais tarde, normatizasse esta relação social que acontecia dentro das indústrias, mas que gerava efeitos na sociedade.

Outro fator de grande impacto que surgiu nesse período é que através das navegações e das ferrovias otimizaram-se (ou até mesmo se iniciaram) as relações comerciais entre as empresas de diferentes países e também entre os países. Assim, nações e indústrias alcançam dimensões extraterritoriais que ainda não possuíam. Por isso, pode-se imaginar que aqui emerge a semente da globalização.

Aproximadamente em 1970 desponta a Terceira Revolução Industrial, técnico-científico-informacional, que faz emergir o sistema toyotista de produção, caracterizado pela informatização, consubstanciada nas inovações e avanços tecnológicos, sobretudo nos campos da microinformática, robótica, microeletrônica e telecomunicações. Houve, ainda, a abertura dos mercados, com a globalização econômica e cultural, e a reestruturação produtiva e empresarial, pautada pelo toyotismo.

Os espaços e as máquinas foram ainda mais otimizados, e o ser humano ainda mais explorado. As indústrias ficaram menores, divididas e pensadas de maneira mais objetiva; a produção fracionada e com viés imediatista, sem estoques, o que também é conhecido como *just in time*. As palavras especialização e criatividade ganharam protagonismo no mercado de trabalho.

Se antes a máquina era um instrumento grande, imóvel e atrelado a um esforço físico, fazendo com que o trabalhador ficasse fixo e quase que estático em um determinado local nas indústrias, este panorama paulatinamente alterou-se com o implemento do computador.

O computador já nasceu pequeno, móvel, eficiente e atrelado ao labor intelectual que se instalou nas empresas e nas residências para nunca mais sair, representando um caminho sem volta. O surgimento dos computadores mudou tudo. A partir de então o mundo, a vida das pessoas, o trabalho e as empresas mudaram completamente. Literalmente foi uma virada de página global: o planeta era um antes e se tornou outro depois. Assim, o trabalho imaterial foi ganhando importância, porquanto a especialização e a criatividade tornaram-se as molas mestras no universo laboral.

Antes o mundo era binário: o mundo físico e o metafísico. Através do computador passou a existir também o virtual, que flutua, norteia e interliga estes dois mundos. Os dados, as informações, os cálculos, os textos e os planejamentos outrora elaborados e armazenados em papéis passaram a ser criados e guardados no computador. Com isso, mudou-se toda uma cultura no relacionamento entre as pessoas, no trabalho e na forma organizacional empresarial.

A forma de pensar, de trabalhar, de produzir, de administrar, de relacionar e até a organização dos espaços físicos (casas, escritórios e

indústrias) foram alterados e adaptados para acomodarem este novo instrumento até então inexistente.

Este novo panorama (o mundo virtual) fez surgir uma nova cultura social: para algo existir não seria mais necessário que estivesse fisicamente entre nós, mas sim dentro dos computadores. Arquivar um documento significa dizer que ele existe. A sistemática modificou-se a passos largos em curto tempo, através de um pequeno instrumento, que invariavelmente alterou a atuação pública e a iniciativa privada ao mesmo tempo, afinal todos passaram a fazer uso dele.

Utilizando-se de toda a engenharia e a arquitetura que foram engendradas na Terceira Revolução Industrial, no início do século XXI, surge a Quarta Revolução Industrial, pautada pela cyberização e pela globalização, que modificou a ontologia do trabalho, as empresas e a sociedade, ensejando agudas mudanças na vida de todos nós.

A dinâmica estruturante da Indústria 4.0 é formada pela interação sistêmica e interdependente entre tecnologias físicas, digitais e biológicas, notadamente as técnicas de *cloud computing*, a Internet das Coisas (IoT), a Inteligência Artificial (IA), o *Big Data*, as criptomoedas, o *blockchain*, o aprendizado de máquina (*machine-learning/deep learning*), a robotização, a nanotecnologia, a implementação de chips em trabalhadores, a intermediação de aplicativos e de plataformas digitais, a biotecnologia e a engenharia genética.

Neste bojo emerge um novo protagonista no universo laboral que serve de sustentáculo para toda esta nova sistematização da Quarta Revolução Industrial: o algoritmo.

## **2 Dos algoritmos**

Os algoritmos são os dados pessoais eletrônicos portadores de valores na economia global. Apesar de ininteligíveis aos olhares humanos

genéricos, porquanto são em sua natureza sequências de zeros e uns, bits e bytes coordenados, quando lidos por computadores dotados da habilidade do aprendizado de máquina (*machine-learning*) e inseridos no contexto do *Big Data*, esses dados se revelam os grandes ativos da Quarta Revolução Industrial. Esta, por sua vez, conforme a lição de Klaus Schwab, distingue-se das suas antecessoras pela sua velocidade, amplitude, profundidade e impacto sistêmico.

É a partir do ininterrupto fluxo informativo que as tecnologias físicas, biológicas e digitais entram em convergência e se desenvolvem, isto é, de acordo com a leitura e interpretação dos dados que alimentam seus sistemas e propósitos. É por intermédio do recebimento e processamento de dados - *inputs* - que os algoritmos executam os comandos e produzem os outputs que fazem a “roda da economia” girar. As inovações tecnológicas<sup>5</sup> interconectadas pelos dados oferecem propulsão contínua para a consolidação da Quarta Revolução Industrial, conforme demonstra o relatório do Fórum Econômico Mundial intitulado “*The Future of Jobs*”, de outubro de 2020. A indissociabilidade do processamento de dados pessoais - sobretudo aqueles eletrônicos - e o progresso econômico é tamanha que a instituição chama atenção nos últimos anos para as tendências do *data-driven development*, ao mesmo tempo que, similarmente, demais organizações internacionais reconhecem a “mão invisível” das dinâmicas econômicas correntes como digital e algorítmica, em espécie de adaptação da teoria de Adam Smith à contemporaneidade da *data-driven economy*.

---

<sup>5</sup> Exemplificadamente citamos: impressão e modelagem 3D e 4D, inteligência artificial (aprendizado de máquina e redes neurais artificiais), realidade aumentada e virtual, análise de *Big Data*, biotecnologia, computação em nuvem, tecnologia de razão distribuída (por exemplo, *blockchain*), comércio eletrônico e digital, criptografia e segurança cibernética, *Internet das Coisas* e dispositivos conectados, incluindo as possibilidades da *Internet of Bodies*, robôs não humanoides (como automação industrial, drones, etc.) e processamento de texto, imagem e voz.



À medida que os dados pessoais se tornam ativos com a roupagem de bens jurídicos, a sua governança entra nas agendas dos órgãos executivos e regulatórios ao redor do globo<sup>6</sup>. Nos últimos anos, testemunhamos de maneira especial a edição de legislações regionais e nacionais específicas para tutelar o direito à autodeterminação informativa, sem, contudo, limitar o fluxo transfronteiriço de dados do qual depende a ordem econômica vigente. Destacamos assim, a Convenção para a Proteção de Indivíduos com Respeito ao Processamento Automatizado de Dados Pessoais, do Conselho da Europa<sup>7</sup>, o Regulamento Geral de Proteção de Dados Europeu, e, no âmbito nacional, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018).

Os instrumentos normativos objetivam resguardar direitos personalíssimos dos titulares face ao processamento automatizado de seus dados, aplicando-se às diferentes tessituras jurídicas e sociais, inclusive ao contexto das relações de trabalho. As dinâmicas laborais adquirem novas roupagens e transformam-se profundamente ao longo do tempo de acordo com o tecido social em que se inserem. Uma das mudanças notórias no mundo do trabalho contemporâneo é a ascensão das formas não regulares de emprego, sendo de especial interesse para a presente pesquisa o trabalho em plataformas (*platform work*), o qual pode se apresentar sob a forma do *crowdwork* ou do trabalho *on-demand*. Ambos os modelos são os dínamos dos quais depende a *gig economy*, tendo como parte estruturante do seu *modus operandi* o ininterrupto processamento

---

<sup>6</sup> Concedendo especial atenção à tutela dos dados dos trabalhadores, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou em 1997 documento intitulado “Repertório de Recomendações e Práticas de Proteção de Dados dos Trabalhadores”.

<sup>7</sup> Também conhecida como Convenção de Strasbourg ou Convenção 108 do Conselho da Europa, trata-se de tratado internacional que entrou em vigor em 1981. Ao assinar a Convenção, os Estados signatários concordaram em garantir o direito à privacidade por meio da implementação de regras apropriadas em suas respectivas legislações internas. Apesar de ser iniciativa do Conselho da Europa, países da América Latina também são signatários, de maneira que conta ao todo com 55 ratificações. Disponível em: <[https://www.coe.int/en/web/conventions/fulllist//conventions/treaty/108/signatures?p\\_auth=rjffBw](https://www.coe.int/en/web/conventions/fulllist//conventions/treaty/108/signatures?p_auth=rjffBw)> Acesso: 07 dez. 2020.

automatizado de dados, dinâmica essa inserida no bojo da algoritmização laboral.

O dado eletrônico é a unidade que representa valores do mundo físico no ciberespaço. Para tornar possível a conexão triádica entre o serviço ofertado pelo trabalhador, as plataformas digitais e os usuários clientes das plataformas, é necessário que algoritmos trabalhem instantaneamente para organizar conjuntos de informações, incluindo: a localização em tempo real dos usuários, suas reputações e histórico junto à plataforma, entre outras informações que por vezes dizem respeito à personalidade do titular envolvido.

De um lado, os dados que identificam o obreiro e por ele produzidos junto às plataformas compõem o fluxo informativo que permite o modelo de negócios hiperconectados da *gig economy*. Por outro lado, tais informações são manifestações da esfera personalíssima do obreiro que, quando processadas de maneira automatizada por algoritmos, podem perpetuar sua situação de invisibilidade social, assim como torná-lo alvo de discriminação algorítmica. Neste contexto, buscamos por meio da investigação responder à seguinte problemática: De que maneira a LGPD incide no trabalho na *gig economy*? A partir da compreensão inicial da natureza do *crowdwork* e do trabalho *on-demand*, adota-se a metodologia qualitativa, documental e bibliográfica em bases nacionais e estrangeiras para testar a hipótese de que os dispositivos da LGPD podem ser utilizados para tutelar o direito fundamental ao trabalho digno aos trabalhadores uberizados. Para tanto, referenciamos-nos pelo marco teórico de Valerio De Stefano, de acordo com o qual o direito de acesso aos dados e à contestação de decisões automatizadas (algorítmicas) deve ser assegurado aos obreiros no nível individual e sobretudo coletivo (DE STEFANO, 2019).

Estruturamos a pesquisa de modo a primeiramente apresentar as relações entre os dados e o trabalho na *gig economy*, sobretudo no

*crowdwork* e no trabalho *on-demand*. Posteriormente, buscamos demonstrar, sem pretensão de esgotar as possibilidades tuitivas, que os dispositivos da LGPD podem ser utilizados a serviço da proteção de direitos trabalhistas básicos por meio do seu emprego para i) auxiliar no reconhecimento do vínculo empregatício entre os trabalhadores e empresas detentoras de plataformas digitais (direito de acesso); ii) combater a discriminação algorítmica (direito à revisão das decisões automatizadas); iii) reduzir a exploração do trabalho cyberizado e proporcionar a mobilidade dos trabalhadores entre plataformas (direito à portabilidade). Por fim, tecemos considerações finais acerca dos resultados parciais do trabalho investigativo.

### **3 O trabalho na *gig economy* e os dados pessoais**

Segundo o historiador israelense Yuval Noah Harari, estamos inseridos em uma sociedade dataísta: “o valor de qualquer entidade ou fenômeno é determinado por sua contribuição ao processamento de dados”. Por meio de análise histórica, o autor conclui pela importância da manutenção do processamento não centralizado de dados para a democracia, demonstrando a correlação do livre fluxo informativo e o desenvolvimento econômico das nações (HARARI, 2016).

Para compreender como os efeitos do processamento automatizado impactam no dia-a-dia dos trabalhadores, necessitamos primeiramente recordar os moldes operacionais peculiares do *crowdwork* e do trabalho *on-demand*. O crowdwork é modelo de descentralização de trabalho constituído de três elementos: a) organizações ou indivíduos solicitantes de serviços; b) os trabalhadores dispostos a realizá-los e c) as plataformas digitais que conectam as duas partes (SÍGNES, 2017). Trata-se de dinâmica neotaylorista que oferece remuneração aos obreiros de acordo com a quantidade e o tipo de tarefas realizadas em espécie de “linha de

montagem virtual”. As tarefas, por sua vez, são designadas como bicos – ou *gig* – e podem ser oferecidas à multidão on-line de duas formas:

“direcionadas a trabalhadores específicos, como ocorre na indústria de criação de conteúdo digital (*influencers, bloggers, vloggers, memers*), autônomos e freelancers (TaskRabbit, GetNinjas, Upwork) e moderadores de conteúdo das redes sociais e plataformas de streaming. Em segundo lugar, de uma outra maneira, por meio de ofertas de tarefas para os internautas em geral, como ocorre com a designação de micro-tarefas (Amazon Mechanical Turk e Clickworker), a que se chama *micro-tasking crowdwork*, e também o *contest-based crowdwork* (por exemplo, 99designs) (PORTO; DA ROCHA; ABAURRE, 2020)”.

A natureza do *gig* varia em grande escala, envolvendo tarefas extremamente parceladas que exigem algum tipo de julgamento que foge às capacidades da inteligência artificial, tal como identificar palavras-chave em motores de busca, aperfeiçoar sistemas de reconhecimento e processamento de voz, imagem e textos, transcrições de áudios complexas, valorizar emoções, etiquetar fotos e sinalizar conteúdo impróprio em redes sociais, entre outras atividades que também podem ser complexas, como o desenvolvimento de pesquisas, consultorias e serviços voltados à gestão empresarial (PIMENTA; ROCHA; PORTO, 2019, p. 43).

Ao analisar o “capitalismo de multidão” simbolizado pelo *crowdwork*, Arun Sundararajan chama atenção para as tendências disruptivas do *offshoring* exponencialmente fragmentado, da economia de tarefas e do trabalho invisível (SUNDARAJAN, 2018, p. 234). Esse último, também chamado de *click-work* ou *travail du clic*, é fotografado de maneira pontual pelo documentário francês “*les invisibles*”. Em um dos episódios, são apresentados relatos entristecedores de três mulheres que representam a insustentável rotina da execução de micro tarefas em plataformas. A primeira delas é chefe de família residente em Madagascar e trabalha

respondendo às mensagens enviadas aos perfis da Disneylândia Paris nas redes sociais, ao passo que a segunda, também africana, diuturnamente realiza transcrições de diálogos telefônicos entre atendentes e clientes como meio de sustentar seus estudos universitários; a terceira, por fim, é uma mãe francesa que não conseguiu se reinserir no mercado de trabalho e por isso tem como seu meio de sustento atividades de comparação de resultados que visam ao aperfeiçoamento do algoritmo do buscador Google.

Apesar de as três trabalhadoras executarem jornadas que ultrapassam as 8 (oito) horas diárias e estarem sujeitas a intenso controle algorítmico, todas recebem menos que 300,00 (trezentos) euros por mês por suas atividades, são obrigadas a assinar acordos de confidencialidade sobre o trabalho que realizam e de maneira alguma são reconhecidas como empregadas das plataformas. Vemos, pois, que nesses casos a mão de obra digital feminina é superexplorada e utilizada para aperfeiçoar processos automatizados de inteligência artificial que em um breve futuro irão substituí-la.

O cenário de trabalho precário e invisibilizado demonstrado no documentário corrobora a afirmação de Sundararajan de que se no passado era inviável contratar milhares de trabalhadores para realizar tarefas diminutas devido aos altos custos administrativos, atualmente, tarefas cada vez mais fragmentadas podem ser terceirizadas com custos transnacionais mínimos (SUNDARAJAN, 2018, p. 242). Na contemporaneidade, para acessar “mão-de-obra barata” as empresas não necessitam montar fábricas em países periféricos, bastando atrair os trabalhadores oriundos de nações com menores níveis de proteção social para ter à sua disposição um exército “de mãos digitais” disperso globalmente.

Alguns estudiosos têm classificado tal cenário do mundo do trabalho como uma espécie de “neocolonialismo de dados”: as empresas detentoras de plataformas digitais se utilizam das informações produzidas por trabalhadores superexplorados nas “colônias” para aperfeiçoar seus algoritmos e projetos de automação, isto é, gerando retorno financeiro tão somente para os atores privados estabelecidos nos países do “norte global” onde estão sediadas as organizações. Ocorre, pois, que diferentemente da prática colonialista clássica, a população trabalhadora setentrional também é envolvida nesta lógica perversa, gerando níveis extremos de desproteção em ambos os polos. Estima-se que haja atualmente um quantitativo entre 45 e 90 milhões de trabalhadores invisíveis ao redor do globo, verdadeiros excluídos sociais inseridos no círculo vicioso de *micro-travailler plus pour micro-gagner moins*.

No que tange ao trabalho *on-demand*, por sua vez, os efeitos disruptivos não são distintos. Somente no Brasil, aproximadamente 5,5 milhões de trabalhadores estão cadastrados em aplicativos como Uber, 99, iFood e Rappi (ESTADÃO, 2020). O labor à demanda dos chefes algorítmicos das plataformas digitais, nesse caso, recebe a nomenclatura de trabalho uberizado (uberização). Este difere-se do *crowdwork* na medida em que envolve a execução de atividades tradicionais que são atribuídas aos trabalhadores por intermédio de aplicativos cujos sistemas propõem a manutenção de padrões mínimos de qualidade de serviço, assim como a seleção e gerenciamento de mão-de-obra (PIMENTA; ROCHA; PORTO, 2019, p. 43) através de procedimentos automatizados, isto é, do processamento de dados por algoritmos, vejamos:

“Nesta modalidade, os contratos são marcados pela curta duração e pela não criação de vínculos, apelidados de *zero-hours contracts*, porquanto carecem do estabelecimento de uma jornada de trabalho fixa, de modo que a remuneração do trabalhador é definida em função do serviço realizado: o

obreiro deve estar disponível para atender à demanda do aplicativo. A atividade (seja uma corrida, uma entrega, uma compra em supermercado, uma faxina, uma aula particular, ou até mesmo um reparo) é designada a sujeito específico por meio de procedimentos algoritmicamente automatizados que reconhecem e analisam as localizações em tempo real das partes envolvidas - são elas, aquele consumidor que solicita o trabalho e o trabalhador disposto a prestá-lo por meio da plataforma digital. Esta dinâmica algorítmica baseada na localização está presente nas plataformas de transporte (99, Uber, Lyft, Cabify); plataformas de entrega (Deliveroo, UberEats, iFood, Rappi, Shipp, Loggi); plataformas de serviços domésticos (Care.com, Diaríssima); e plataformas de micro tarefas (TaskRabbit, GetNinjas, Colmeia).”

Não obstante os riscos inerentes às demandas a que atendem os trabalhadores e o descolamento do tecido social a que estão sujeitos, - pois suas vidas passam a ser fragmentadas pelos comandos algorítmicos -, uma das facetas que por vezes passa despercebida das análises comuns sobre o trabalho uberizado é a produção dual de valor não remunerada pelos trabalhadores da *gig economy*. Ora, quando observamos entregadores cruzando avenidas não demora muito a nos conscientizarmos de que parcela considerável do preço pago por aquela entrega será contabilizado como lucro da empresa estampada nos isopores carregados pelos motociclistas e que ao trabalhador restará parcela mínima. Entretanto, desde o momento que fazem log-in no aplicativo, inicia-se uma lógica de - quiçá ainda maior - exploração invisível de extração de valor dos dados que os trabalhadores produzem e por eles não são remunerados.

Os estudos de Antonio Casilli sobre o tema demonstram que o trabalho nas plataformas digitais apresenta uma nova estrutura tripla de criação de valor: qualificação, monetização e automação. O primeiro deles ocorre no momento em que usuários (trabalhadores e clientes) alimentam os algoritmos com informações a partir das quais ocorre o *machine-learning*. Já a segunda se dá quando os dados produzidos são

transformados em valor monetário para as *Big Techs*. Por fim, a terceira ocorre quando os dados são reaproveitados para criar inteligência artificial baseada em *deep learning* e novas ferramentas como redes neurais que simulam padrões de reconhecimento da mente humana, tudo com vistas a fortalecer os procedimentos automatizados da plataforma.

A partir da lição de Casili podemos perceber que até no momento em que os trabalhadores estão logados nos aplicativos e aguardando que lhes seja designada uma demanda estão produzindo informações, como sua geolocalização, os intervalos entre pedidos e tempo de resposta, que futuramente serão aproveitadas pelas empresas detentoras das plataformas para implementar modelos de automação. Não se trata de cenário distópico futurístico, mas da realidade atual e inclusive nacional, sendo veiculada recentemente na grande mídia a implementação de robôs e drones de delivery que simulam comportamentos humanos pela Amazon, nos Estados Unidos, e pelo iFood, no Brasil.

Há ainda outros desafios importantes a serem enfrentados no que concerne ao processamento de dados dos trabalhadores pelas plataformas digitais. Os dados concedidos pelos obreiros e cujo processamento viabiliza a operacionalidade do modelo de negócios da *gig economy* são informações correspondentes a esferas da personalidade do trabalhador: sua localização em tempo real, seus documentos de identidade (Carteira Nacional de Habilitação), seus padrões de navegação na web, seus diálogos particulares, sua proximidade com outros trabalhadores registrados na plataforma, seus índices de frenagem e aceleração, velocidade média, tempo de deslocamento entre as entregas, entre outros aspectos.

Todo o histórico de trabalho reside, unilateralmente, nos arquivos digitais das plataformas: os comentários positivos, as avaliações recebidas (notas, likes), o conteúdo produzido, a quantidade de demandas atendidas, de horas trabalhadas, até mesmo gravações de áudios e imagens durante



o tempo logado nos aplicativos. Toda a rotina do trabalhador uberizado se encontra registrada em detalhe, sem que o titular de tais dados a eles possa ter acesso. É como se ao próprio empregado fosse vedado acessar o seu portfólio de trabalho, o seu curriculum vitae, suas folhas de ponto, sua biometria. O obreiro cyberizado não vende apenas a sua força de trabalho às plataformas, mas também os registros da sua identidade. Os trabalhadores deixam rastros de informações pessoais (*digital scrums*) que podem ser “mineradas” (*data mininig*) e combinadas através do *Big Data* e do *Data Analytics* para formar perfis (*profiling*) e previsões sobre o comportamento dos funcionários, inclusive quanto à sua atividades sindical, entre outros aspectos da personalidade do trabalhador que podem ser classificados como dados sensíveis<sup>8</sup> à luz da LGPD.

A LGPD menciona a formação de perfis nos seus artigos 12<sup>9</sup> e 20<sup>10</sup>, reconhecendo a importância da tutela da prática de *profiling*. O RGPD, por sua vez, no seu artigo 4<sup>o</sup>, define perfis como: “(...) qualquer forma de tratamento automatizado de dados pessoais que consista em utilizar esses dados pessoais para avaliar certos aspetos pessoais de uma pessoa singular, nomeadamente para analisar ou prever aspetos relacionados com o seu desempenho profissional, a sua situação econômica, saúde, preferências pessoais, interesses, fiabilidade, comportamento, localização ou deslocções”.

---

<sup>8</sup>Art. 5<sup>o</sup> Para os fins desta Lei, considera-se: (...) II - dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural;.

<sup>9</sup>Art. 12. Os dados anonimizados não serão considerados dados pessoais para os fins desta Lei, salvo quando o processo de anonimização ao qual foram submetidos for revertido, utilizando exclusivamente meios próprios, ou quando, com esforços razoáveis, puder ser revertido. (...) § 2<sup>o</sup> Poderão ser igualmente considerados como dados pessoais, para os fins desta Lei, aqueles utilizados para formação do perfil comportamental de determinada pessoa natural, se identificada.

<sup>10</sup> Art. 20. O titular dos dados tem direito a solicitar a revisão de decisões tomadas unicamente com base em tratamento automatizado de dados pessoais que afetem seus interesses, incluídas as decisões destinadas a definir o seu perfil pessoal, profissional, de consumo e de crédito ou os aspectos de sua personalidade.

São evidentes o total desrespeito ao direito à autodeterminação informativa e a aguda assimetria entre os trabalhadores e as plataformas no que tange ao acesso a seus dados pessoais e à maneira como são processados pelos algoritmos no ciberespaço. Trata-se de disparidade que parece ser parte do *design* funcional das plataformas digitais:

Data visibility and access to the firm's data processing and intelligence is not available to individual workers in the ecosystem, thus giving labour platforms greater power over workers. Platforms may use their data collection and processing to optimize the functioning of the overall market; however, this can occur at a cost to the worker. Information asymmetry between platforms and workers limits free agency for workers by preventing them from accessing information that would help them choose profitable interactions on the platform. Labour platforms may design their interfaces such that limited information is presented to workers in order to maximize market liquidity and increase multihoming costs. For example, Uber's ride allocation algorithm and driver app interface withhold key information until after a driver has accepted a ride request. By creating this information asymmetry between itself and the worker, the platform uses its information advantage to remove workers' free agency (HAWLEY, 2018).

O acesso da classe obreira e órgãos reguladores aos dados obtidos e processados pela plataforma é potencialmente revelador da realidade que as *Big Techs* buscam a todo custo esconder: a de que a atividade dos trabalhadores uberizados é, de fato, uma relação empregatícia, e que os algoritmos utilizados nas interfaces digitais não são neutros, mas englobam inputs e outputs discriminatórios.

Em busca de políticas regulatórias, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), no relatório intitulado “As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital”, após analisar estudo comparativo sobre a rotina dos trabalhadores junto às interfaces de micro tarefas, sugere um conjunto de 18 critérios para o alcance de

modelos laborais mais justos que podem ser aplicáveis tanto ao *crowdwork* como ao trabalho *on-demand*. Entre as proposições, destacamos:

1. Emprego: Os trabalhadores não deveriam ser incorretamente classificados como trabalhadores por conta própria se, na prática, forem trabalhadores por conta de outrem. (...) 11. Contestações dos trabalhadores: Os trabalhadores deveriam poder contestar o não pagamento, as avaliações negativas, os resultados dos testes de qualificação, as acusações de violações do código de conduta e o encerramento das contas (...) 14. Histórico de trabalho: Os trabalhadores deveriam poder visualizar e exportar, em qualquer momento, um histórico completo das tarefas executadas e da reputação, num formato legível por humanos e máquinas. (...) (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018).

Quanto ao primeiro critério, coadunamos com a afirmação da OIT de que ele é o mais importante e urgente, sendo a chave-mestra da porta de entrada para a garantia das melhores condições laborais sugeridas nos demais itens. Infelizmente, contudo, a classificação jurisprudencial e normativa dos trabalhadores da *gig economy* como empregados ainda se encontra em construção no Brasil e mundo afora, razão pela qual neste momento buscamos analisar como a LGPD pode auxiliar na tutela do trabalho digno nas modalidades do *crowdwork* e do trabalho *on-demand*, uma vez que o texto legal é fundamentado em princípios informadores, assim como normatiza os direitos de i) acesso aos dados pelo titular ii) revisão das decisões automatizadas e iii) portabilidade dos dados, instrumentos que assumem extrema relevância no contexto do trabalho cyberizado.

#### **4 Da incidência da lei geral de proteção de dados no *crowdwork* e no trabalho *on-demand***

A disciplina jurídica da proteção de dados é estruturada no pilar do direito fundamental à autodeterminação informativa.<sup>11</sup> Garantindo-se essa última, outros direitos, em nível individual e coletivo, podem ser efetivados, uma vez tendo o titular à sua disposição os seus dados e ciência de como tais ativos são processados.

O Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (GDPR), em seu artigo 88, prevê que os Estados-Membros podem estabelecer, no seu ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que concerne o tratamento de dados pessoais no contexto laboral. No Brasil, entrou em vigor em 18.09.2020 a Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018 (LGPD), inspirada e estruturada de maneira semelhante ao RGPD.

Apesar de ambas as normativas não versarem especificamente sobre a proteção de dados nas dinâmicas próprias e características do meio ambiente de trabalho, o que a academia observa nos últimos anos é a aplicabilidade dos dispositivos para a tutela de direitos fundamentais dos trabalhadores de múltiplas formas. Destacamos, ainda, que, apesar de a LGPD não conter um dispositivo similar ao artigo 88 do GDPR, pode-se defender a sua aplicação ao Direito brasileiro com base no art. 8º, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) brasileira, o qual prevê que o Direito comparado é fonte formal subsidiária do Direito do Trabalho. Por essas razões, referenciamos-nos na jurisprudência e nos estudos da academia e instituições europeias sobre a temática, nos termos a seguir.

---

<sup>11</sup> Ingo Sarlet explica a evolução do direito fundamental à proteção de dados no Brasil de modo a reconhecer que este “apresenta uma dupla dimensão subjetiva e objetiva, cumprindo uma multiplicidade de funções na ordem jurídico-constitucional”, não obstante ainda em trâmite a PEC n. 17/19 (“Altera a Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais e para fixar a competência privativa da União para legislar sobre proteção e tratamento de dados pessoais” (SARLET, 2020).

#### 4.1 O acesso aos dados pessoais como meio de alcance do trabalho decente

Apesar de a ascensão da *gig economy* surgir no contexto da sociedade da informação, suas características organizacionais incluem a assimetria informacional e a falta de responsabilidade social corporativa. Encontramos ainda mais paradoxos na *gig economy* quando consideramos que, de fato, nunca houve tanta disponibilidade informacional: nunca antes na História tantos dados foram coletados e nunca foi tão difícil acessá-los.

O pesquisador Adrian John Hawley identifica, nesse sentido, que as plataformas não oferecem direitos a seus trabalhadores porque propagam que não são empregados. Entretanto, ainda são escassos os dados independentes comprovados sobre sua remuneração, horas de trabalho, transparência do sistema de avaliações e seleção de demandas. Trata-se de um infeliz descompasso, pois os dados que serviriam à formulação de políticas públicas e para subsidiar ações coletivas são recolhidos pelas interfaces digitais segundo a segundo, 24 horas por dia, inclusive visando questões de segurança.

Plataformas de transporte de pessoas, por exemplo, coletam informações sobre habilitações, licenças, seguros, antecedentes médicos e criminais, detalhes de cartão de crédito e números de celular, dados que conglomerados são verdadeiras “chaves para a identidade digital dos milhões de usuários” que no dia-a-dia usufruem e trabalham junto à interface. As atividades da *gig economy* de fato demandam o processamento dos dados para que operem no dia-a-dia e propiciem a conexão entre as partes envolvidas. Entretanto, para que aquelas transcorram de maneira digna se faz igualmente necessário que os dados também estejam disponíveis a seus titulares, para que assim estes possam buscar melhores condições laborais e amenizar a superexploração a que são submetidos.

Destacamos, nesse trilhar, a iniciativa de motoristas de aplicativo franceses ao apresentarem queixa contra a Uber perante a *Commission nationale de l'informatique et des Libertés* (Cnil). Trata-se de reclamação coletiva oposta pela *Ligue des droits de l'Homme* (LDH) em que se denuncia a violação de disposições do Regulamento Europeu de Proteção de Dados, bem como da *Loi Informatique et Libertés*. A LDH afirmou que “é impossível para os motoristas exercerem seu direito de acesso a seus dados pessoais e que quando os dados são devolvidos, ficam inutilizáveis e ininteligíveis porque são inseridos em arquivos em inglês”. Isso corresponde à negação de dois direitos fundamentais: o direito de acessar os seus dados se estiverem “desligados”, isto é, quando já não têm um contrato que os vincule ao Uber, bem como “a impossibilidade de se opor à transferência comercial dos seus dados”. Acrescentou, ainda, o secretário geral do Intersyndicale Nationale VTC que “os dados são fundamentais para comprovar o liame de subordinação entre a plataforma e seus motoristas e para reclassificar seu contrato como de vínculo empregatício”, sendo que, “além dos trabalhadores já serem explorados como motoristas, ainda são explorados como *click workers*, porquanto são produtores de dados pelos quais não são pagos” (tradução nossa).

A organização dos uberizados em busca do acesso a seus dados pessoais processados pelas plataformas não é fenômeno circunscrito ao solo francês. Na Holanda, o Tribunal Distrital de Amsterdam julgará em 11 de fevereiro de 2021 demanda movida por um grupo de motoristas britânicos que se insurgem contra a negação da empresa Uber em conceder-lhes acesso aos dados coletados sobre eles via aplicativo. Os trabalhadores são representados pelo App Drivers and Couriers Union, sindicato que objetiva alcançar o acesso total às informações e ao modo de funcionamento dos algoritmos, uma vez que são os processos automatizados que determinam a remuneração dos obreiros. Argumenta-

se no caso que a transparência é fundamental para verificar se há discriminação ou tratamento desigual entre os motoristas.

O acesso também permitirá que os motoristas se organizem e construam poder de negociação coletiva sobre os termos de trabalho e remuneração de uma forma que atualmente é impossível. Com fulcro nas disposições do RGPD, sustentam ainda os representados que a empresa utiliza etiquetas para classificar negativamente o perfil dos motoristas, mas que eles próprios não recebem informações sobre como aqueles rótulos foram alcançados. Os reclamantes esperam ver seus perfis detalhados de motoristas, incluindo comentários sobre eles feitos pela equipe operacional e como mais de duas dezenas de categorias de dados coletados sobre eles são processados.

#### **4.2 O direito de revisão das decisões automatizadas como instrumento contra a discriminação algorítmica**

As formas de avaliação e remuneração dos obreiros na *gig economy* são “codificadas em dados e podem moldar o acesso dos trabalhadores às oportunidades” de serviço junto às plataformas. Trata-se de lógica operacional pela qual os mais fortes – mais bem avaliados (aqueles que estão à disposição do chefe algorítmico ininterruptamente) – se tonam mais fortes, e sobrevivem às duras ordens da chefia digital, ainda que tais avaliações de força estejam equivocadas e contaminadas pelos vieses algorítmicos (PRASSL, 2019).

Ao analisar o “darwinismo de dados” no *crowdwork* e no trabalho *on-demand*, Sundararajan, citando a pesquisa de Om Malik, ressalta que os conflitos trabalhistas industriais surgiram quando os operários perceberam que os donos das fábricas estavam lucrando sobre eles de forma inadequada, e se questiona à época da investigação se, na era conectada, testemunharíamos conflitos laborais quando as pessoas são ejetadas sem cerimônia da força de trabalho. A resposta dos pesquisadores

é afirmativa: os primeiros anos dos novos *roaring* 2020's já estão sendo marcados pela contestação das decisões automatizadas por algoritmos batendo à porta da Justiça Laboral em países europeus e também no Brasil.

Em decisão histórica, a seção trabalhista do Tribunal de Bolonha, na Itália, condenou a plataforma Deliveroo ao pagamento de 50.000 (cinquenta mil) euros em danos não-patrimoniais por utilizar um algoritmo discriminatório. Pela primeira vez um juiz reconheceu que o algoritmo não é neutro em suas decisões, mas é conscientemente capaz de discriminar porque reproduz indefinidamente a "lógica" de seus programadores. A ação foi promovida pela CGIL - Confederazione Generale Italiana del Lavoro. O juízo reconheceu ainda a plena legitimidade dos sindicatos em promover ações de proteção dos entregadores contra a discriminação, bem como o direito de não serem discriminados no acesso ao trabalho, independentemente da qualificação da relação. A partir da documentação e depoimentos reunidos pelo sindicato, revelou-se que o algoritmo nomeado "Frank" determinava índices de reputação utilizados para distribuir as demandas de entrega, direcionando as oportunidades mais rentáveis aos trabalhadores com os melhores índices. Os índices eram resultados da combinação dos aspectos de confiabilidade (número de vezes que o entregador não participou de um horário de entrega em que havia previamente indicado que estaria disponível) e o índice de pico de participação (número de vezes que o entregador ficou disponível nos horários mais relevantes ou de pico).

Entretanto, quando os trabalhadores cancelavam as suas "sessões de trabalho" agendadas ou recusavam pedidos de entrega em horários de pico, recebiam como punição do algoritmo o decréscimo de seu índice, sem que fossem levados em consideração os motivos causadores da ausência do entregador. Para o Tribunal, "a ausência de critérios claros e equitativos para o cálculo do índice reputacional feriu direitos fundamentais dos



trabalhadores, pois sempre que se ausentavam para exercer direitos como o de greve, licença paternidade/maternidade ou licença médica, sofreriam um impacto negativo nas suas estatísticas”. Por este raciocínio jurídico, o juízo decidiu que o *profiling* gerava um tratamento desigual dos obreiros que ficavam *off-line* por motivos justificáveis, discriminando-os.

Em nível nacional, destacamos a determinação de realização de perícia no código fonte dos algoritmos das plataformas. A intenção do feito é que seja compreendido, em sede da jurisdição trabalhista, como ocorrem a distribuição das chamadas, a remuneração, as promoções e as exclusões de usuários das interfaces. Conforme pode ser consultado nos autos da ação trabalhista n. 0100531-98.2020.5.01.0080, em tramitação na 80<sup>a</sup> Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, o objeto principal da demanda é o reconhecimento do vínculo empregatício. Por essa razão, aduziu o autor da ação que a prova pericial revelaria a configuração da relação de trabalho subordinado.

Do mesmo modo, nos autos da ação trabalhista n. 0000335-45.2020.5.09.0130 em face da 99 Tecnologia Ltda., o magistrado determinou a realização de perícia por profissional técnico em T.I. para ter acesso ao algoritmo do aplicativo utilizado pela ré identificando as condições em que se dava a distribuição de chamadas, a definição de valores a serem cobrados e a serem repassados, a existência de restrições ou preferências no acesso e na distribuição de chamados em decorrência da avaliação e da aceitação ou frequência de realização de corridas, bem como o conteúdo das comunicações entre a ré e os motoristas.

A partir da consciência de como os comandos algorítmicos impactam o dia-a-dia do trabalhador cyberizado, podendo inclusive ser veículos portadores de discriminação, os obreiros podem se valer do art. 20 da LGPD para solicitar – individual ou coletivamente – a revisão das decisões automatizadas e, assim, subsidiarem ações em busca de critérios mais

justos de distribuição laboral junto às plataformas. Nas palavras de Fernandes e Oliveira, o dispositivo, além de instrumentalizar o processo de revisão propriamente dito, abrange o direito à explicação acerca da forma como os dados do titular são processados, sendo que sua finalidade precípua é estabelecer balizas para as decisões automatizadas, de modo a evitar que resultados sem transparência reflitam posições discriminatórias (FERNANDES; OLIVEIRA, 2020).

### 4.3 Do direito à portabilidade

À medida que a visibilidade dos trabalhadores junto às plataformas depende da construção de uma sólida reputação baseada em dados por eles produzidos ao longo do seu histórico laboral, a impossibilidade de os obreiros portarem seus dados consigo caso desejem migrar para outras plataformas -, seja em busca de melhor remuneração, seja porque tiveram suas contas suspensas na interface originária (*robot-firing*) -, pode ser uma barreira de acesso ao mercado de trabalho. Ciente de tal impasse, Mike Dudas, em seu artigo “*Employment Data Portability in the Marketplace Economy*”, assinala que permitir que os obreiros carreguem seus dados consigo (notas, avaliações, fotos, relatórios de faturamento etc.) seria uma forma de empoderar trabalhadores por meio da portabilidade de dados funcionais para encontrarem novas oportunidade de trabalho, inclusive negociando diretamente com clientes por meio de um portfólio prévio (DUDAS, 2016).

O direito à portabilidade<sup>12</sup> é expresso no art. 18, inciso V, da LGPD<sup>13</sup>. Entretanto, a recusa das *Big Techs* em oferecer meios para o seu exercício

---

<sup>12</sup> Tramita atualmente na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 5.959/2019, o qual propõe que redes sociais, serviços de armazenamento, entre outras plataformas digitais, tenham opção de transferência de dados para que os usuários possam migrar para concorrentes sem maiores esforços, de maneira a garantir o direito à portabilidade de dados pessoais de um para outro provedor de aplicações, mediante requisição expressa, nos termos de regulamento de Autoridade Nacional de Proteção de Dados Pessoais.

<sup>13</sup> Art. 18. O titular dos dados pessoais tem direito a obter do controlador, em relação aos dados do titular por ele tratados, a qualquer momento e mediante requisição:(...)V - portabilidade dos dados a outro fornecedor de serviço

consiste no fato de que, por serem incapazes de transferir seus dados de reputação, os trabalhadores tornam-se dependentes das plataformas que detêm suas informações. Com o objetivo de aumentar os custos de hospedagens múltiplas nas interfaces, as plataformas impedem tais transferências, o que faz com que seja muito difícil para o trabalhador sair definitivamente dos aplicativos, aumentando a probabilidade de ser explorado. Afinal, caso o obreiro mude para uma nova plataforma, ele terá que investir tempo, esforço e dinheiro para construir sua reputação do zero, como se todo o registro de sua experiência anterior no *crowdwork* ou no trabalho *on-demand* fosse inexistente. A impossibilidade de transferir ou exibir registros de seu trabalho anterior, e seus relacionamentos com clientes construídos na plataforma, impede que os trabalhadores invistam em uma carreira independente da plataforma ou em empregos tradicionais, quadro intitulado pela academia como “*lock-in*”.

Na ocasião da migração, pela inteligência da LGPD, o obreiro pode requisitar ao controlador responsável que seus dados, tais como recomendações de clientes, feedbacks positivos, quantitativo de corridas realizadas, qualificações obtidas, entre outras informações, lhe sejam entregues para que, ao se registrar em uma outra plataforma, esse trabalhador possa dar continuidade às suas atividades de maneira adequada, sem “começar do zero” como usuário recém admitido em uma plataforma distinta. O mesmo cenário pode ocorrer com *micro-tasking crowdworkers*, gamers, produtores de conteúdo digital, entre outras profissões que alocam a sua produção no ciberespaço. Não se pode arditosamente obrigar o trabalhador a abandonar a sua história e seus méritos registrados junto a determinada plataforma simplesmente porque

ele deseja dar seguimento às suas atividades em uma estrutura digital concorrente.

### **Considerações finais**

O modelo de negócios do *crowdwork* e do trabalho *on-demand* parece ressoar o credo dataísta de Harari na medida em que, para o “chefe algorítmico”, o melhor trabalhador é aquele que produz mais dados. Entretanto, não podemos nos contentar com uma espécie de feudalismo capitalista digital, em que a assinatura de um contrato de adesão para trabalhar no ciberespaço das plataformas coloca o trabalhador em posição de sujeição a quaisquer ordens e de cessão dos ativos que produz, como se propriedade alheia fossem.

A LGPD, ao normatizar procedimentos que visam resguardar os direitos fundamentais do titular de dados pessoais, apresenta-se como instrumento de grande valor para a tutela dos direitos do trabalhador em meio à *gig economy* no Brasil. Trata-se de lei que incorporada e interpretada de maneira sistêmica com a ordem jurídica nacional pode conduzir ao ganho de consciência coletiva de que os trabalhadores da *gig economy* não são apenas endereços IPs que produzem valores, mas por trás de cada número de usuário há sonhos, identidades e lutas diárias de homens e mulheres chefes de famílias que vivem na expectativa de formas mais dignas de trabalho junto às plataformas digitais.

Destaca-se que, muito além da LGPD, o mundo do trabalho ultrapassa os umbrais epidérmicos das telas dos computadores, dos celulares e dos algoritmos, e adentra e permeia o âmago do ser humano, fazendo pulsar seus sentimentos, seus movimentos e seu cérebro, dominando sua própria vida, afinal é do trabalho que retiramos nosso sustento, nossa sobrevivência, criamos rotina e damos sentido à nossa própria vida.

A História nos faz rememorar diuturnamente que se altera a forma, mas nunca a sua essência: a centralidade do Estado, da sociedade e da economia é o trabalho humano e no sistema capitalista de produção, a relação de emprego é a que deve ser mais valorizada e priorizada, pois garante um arcabouço civilizatório mínimo ao trabalhador.

A evolução científica é infundável e novas descobertas sempre irão acontecer, afinal o ser humano é movido a desafios e a descobertas. A inquietação mental e física é inerente à natureza humana, mas nesse bojo é fundamental tutelar o próprio ser humano e priorizá-lo sempre. No mundo do trabalho, isso significa que devemos sempre reinterpretar a subordinação jurídica e a dependência econômica, fazendo com que, não obstante surjam novas morfologias e ferramentas de trabalho, a relação de emprego deverá ser regra no universo laboral.

## **Referências**

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, 2018.

CALABRICH, Bruno Freire de Carvalho. Discriminação algorítmica e transparência na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. **Revista de Direito e as Novas Tecnologias** | vol. 8/2020 | Jul - Set / 2020.

CASILLI, Antonio. **Qualifier, monetiser, automatiser**: digital labor et valeur sur les plateformes numériques. Disponível em: <<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02173244/document?fbclid=IwARoZS88h2d8PqJcIHKgYUkelg2b3N3cxkYirGZisHsG9l4vDbNh6Myb5Llo>> Acesso: 17 de janeiro de 2021.

DIGILABOUR. **A uberização é só um dos aspectos do trabalho em plataformas**: entrevista com Antonio Casilli. Disponível em: <<https://digilabour.com.br/2019/06/03/casilli-a-uberizacao-e-so-um-dos-aspectos-do-trabalho-de-plataforma/>> Acesso em: 17 de janeiro de 2021.

DUDAS, Mike. **Employee Data Portability in the Marketplace Economy**. Disponível em: <<https://mikedudas.com/2013/12/29/employee-data-portability-in-the-marketplace-economy/>> Acesso: 18 de janeiro de 2021.

EL ECONOMISTA. Yuval Noah Harari: "**Estamos entrando en una era colonial nueva, la era del colonialismo de datos**". Disponível em: <[https://www.eleconomista.es/mercados-cotizaciones/noticias/10977110/01/21/Yuval-Noah-Harari-Estamos-entrando-en-una-era-colonial-nueva-la-era-del-colonialismo-de-datos.html?utm\\_source=whatsapp&utm\\_medium=share\\_button](https://www.eleconomista.es/mercados-cotizaciones/noticias/10977110/01/21/Yuval-Noah-Harari-Estamos-entrando-en-una-era-colonial-nueva-la-era-del-colonialismo-de-datos.html?utm_source=whatsapp&utm_medium=share_button)>. Acesso: 17 de janeiro de 2021

ESTADÃO. **Número de motoristas por aplicativo cresce 137% em 8 anos**. Disponível em: <<https://summitmobilidade.estadao.com.br/compartilhando-o-caminho/numero-de-motoristas-por-aplicativo-cresce-137-em-8-anos/>> Acesso: 17 de janeiro de 2021.

EUROFOUND. **The pandora's box of the platform economy**. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/blog/the-pandoras-box-of-the-platform-economy>> Acesso: 24 de set. 2020

FERNANDES, Micaela Barros Barcelos; DE OLIVEIRA, Camila Helena Melchior Baptista. O artigo 20 da LGPD E os desafios interpretativos ao direito à revisão das decisões dos agentes de tratamento pelos titulares de dados. **Revista de Direito e as Novas Tecnologias** | vol. 8/2020 | Jul - Set / 2020.

HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus: uma breve história do amanhã**. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p. 370.

HAWLEY, Adrian John. Regulating labour platforms, the data deficit. **European Journal of Government and Economics**. V. 7(1), June 2018, 5-23.

L'ADN INNOVATION. « **Invisibles** », **le terrible docu qui donne enfin un visage aux travailleurs du clic**. Disponível em: <<https://www.ladn.eu/tech-a-suivre/invisibles-documentaires-travail-clic-micro-taches/>> Acesso: 17 de set. de 2020. Episódios disponíveis em: <<https://www.youtube.com/watch?v=Y8URdO7mDfg&t=49s>> Acesso: 17 de janeiro de 2021.

LE FIGARO. **Données des chauffeurs**: nouvelle plainte de la LDH contre Uber devant la Cnil. Disponível em: <<https://www.lefigaro.fr/secteur/high-tech/donnees-des-chauffeurs-nouvelle-plainte-de-la-ldh-contre-uber-devant-la-cnil-20200929>> Acesso: 19 de janeiro de 2021.

MENDES, Laura Schertel; BIONI, Bruno R. Bioni. Regulamento Europeu de Proteção de Dados Pessoais e a Lei Geral de Proteção de Dados brasileira: mapeando convergências na direção de um nível de equivalência. **Revista de Direito do Consumidor** | vol. 124/2019 | p. 157 - 180 | Jul - Ago / 2019

NICK, Couldry; MEJIAS, Ulises. **The Costs of Connection**: How Data Is Colonizing Human Life and Appropriating It for Capitalism. Preface. Colonized by Data. Disponível em: <<https://doi.org/10.1515/9781503609754>> Acesso: 17 de janeiro de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Digital labour platforms and the future of work**: Towards decent work in the online world. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_645337.pdf)> Acesso: 19 de set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Non-standard employment around the world**: Understanding challenges, shaping prospects. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms\\_534496.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_534496.pdf)> Acesso: 16 de jan. de 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **The architecture of digital labour platforms**: Policy recommendations on platform design for worker well-being. Disponível em: < [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-cabinet/documents/publication/wcms\\_630603.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-cabinet/documents/publication/wcms_630603.pdf)> Acesso: 17 de janeiro de 2021.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; DA ROCHA, Cláudio Jannotti; ABAURRE, Helena Emerick. **Algoritimização do Trabalho**: reflexões nucleares. Artigo desenvolvido para apresentação no V Seminário Internacional de Pesquisa (RE) Pensando o Trabalho Contemporâneo.

PIMENTA, José Roberto Freire; ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos.

**A dependência econômica e a subordinação jurídica como critérios identificadores da relação de emprego.** Belo Horizonte: Editora Virtualis, 2019.

PRASSL, Jeremias. What if your boss was an algorithm? Economic Incentives, Legal Challenges, and the Rise of Artificial Intelligence at Work. **Comparative Labor Law and Policy Journal**, v. 41, n. 1, 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. Proteção de dados pessoais como direito fundamental na Constituição Federal brasileira de 1988: contributo para a construção de uma dogmática constitucionalmente adequada. **Direitos Fundamentais & Justiça** | Belo Horizonte, ano 14, n. 42, p. 179-218, jan./jun. 2020.

SÍGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Tradução de Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carslade. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano.** São Paulo: LTr, 2017.

STEFANO, Valerio. **Negotiating the Algorithm:** Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_634157.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_634157.pdf)> Acesso: 16. Ago. 2020.

SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada:** o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Editora Senac, 2018, 234.

THE ECONOMIST. **The roaring 20s?** Disponível em: <<https://www.economist.com/leaders/2021/01/16/why-a-dawn-of-technological-optimism-is-breaking>> Acesso: 20 de janeiro de 2021.

THE GUARDIAN. **Uber drivers to launch legal bid to uncover app's algorithm.** Disponível em: <<https://www.theguardian.com/technology/2020/jul/20/uber->



drivers-to-launch-legal-bid-to-uncover-apps-algorithm> Acesso: 19 de janeiro de 2021.

THE VERGE. **Amazon expands its robot delivery trials to more states.** Disponível em: <<https://www.theverge.com/2020/7/21/21332374/amazon-autonomous-robot-delivery-scout-expands-trials-atlanta-georgia-franklin-tennessee>> Acesso em: 17 de janeiro de 2021.

UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016.** Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pt/TXT/?qid=1559291025147&uri=CELEX:32016R0679#d1e1564-1-1>> Acesso em: 28 set. 2020.

UOL. **O futuro já chegou?** iFood faz testes para usar robôs e drones e fazer entregas em parques. Disponível em: <<https://6minutos.uol.com.br/negocios/futuro-ja-chegou-ifood-se-prepara-usar-robos-e-drones-e-fazer-entregas-em-parques/>> Acesso em: 17 de janeiro de 2021.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Data-Driven Development Pathways for Progress.** Disponível em: <<http://reports.weforum.org/data-driven-development>>. Acesso: 17 de janeiro de 2021.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Future of Jobs Report 2020.** Disponível em: <<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>> Acesso: 17 de janeiro de 2021.

## **“Nossas vidas valem mais que o lucro deles”: uma análise do trabalho em plataformas digitais de entrega durante a pandemia de Covid-19**

*Ana Beatriz Bueno de Jesus*<sup>1</sup>  
*Ivan Simões Garcia*<sup>2</sup>  
*Renata Ferreira Spíndola de Miranda*<sup>3</sup>

### **Introdução**

Com as tecnologias instituídas, sobretudo, na segunda metade do século XX, não foram poucos os que achavam que entrávamos no “reino da felicidade” (ANTUNES, 2018, p. 24). Afinal, as tecnologias da informação, a internet e a globalização são apontadas como meios capazes de facilitar o dia a dia, sintetizar tarefas, bem como gerar comunicação e informação ilimitadas. Nesse contexto, insere-se o trabalho em plataformas digitais. O uso de aplicativos para executar serviços, ganhar um dinheiro extra e trabalhar quando quiser, como divulgado por essas plataformas<sup>4</sup>, enquadrou-se nesse “mundo mágico” da tecnologia.

No entanto, como será observado na presente pesquisa, o neoliberalismo tem feito uso dessas novidades tecnológicas, aproveitando-

---

<sup>1</sup> Mestranda em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário (PPGD/UERJ); bolsista CAPES). Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela CBEPJUR. Graduada em Direito pela Faculdade Nacional de Direito da UFRJ. Integrante do grupo de pesquisa “Trabalho no Século XXI” (UFRJ). E-mail: anabeatrizbuenoadv@gmail.com.

<sup>2</sup> Professor Adjunto de Direito do Trabalho da UERJ. Professor Adjunto de Direito do Trabalho da UFRJ. Professor da PUC-RJ. Membro permanente do Programa de Pós-graduação em Direito (PPGD) da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Doutor em Direito do Trabalho (PUC-SP). Doutor em Filosofia (UFRJ). Mestre em Direito Constitucional e Teoria do Estado (PUC-RJ). Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho (PUC-RJ). Advogada. E-mail: professorivangarcia@gmail.com. ORCID 0000-0001-5639-086X.

<sup>3</sup> Mestranda em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário (PPGD/UERJ); bolsista FESUDEPERJ/DPGE-RJ). Graduada em Direito pela Faculdade Nacional de Direito da UFRJ. Advogada. E-mail: renatafsmiranda@gmail.com.

<sup>4</sup> O “App para entregadores – RappiEntregador” traz, por exemplo, imagens de divulgação, em que se colocam as seguintes frases: “Ganhe dinheiro entregando pedidos com o Rappi e conecte-se quando quiser” (RAPPI, 2020).

se, dentre outros fatores, da taxa de desocupados no Brasil - que cresce exponencialmente e atingiu o patamar de 14 milhões de pessoas em novembro de 2020 (IBGE, PNAD-COVID19, novembro/2020, p. 29)<sup>5</sup>, para gerar trabalhos precarizados, destituídos de quaisquer direitos trabalhistas. Dessa forma, como destacado por Ricardo Antunes (2019, p. 29), nasce “uma nova modalidade de trabalho: o escravo digital”. É nesse cenário que se encontra o trabalho em plataformas digitais de entrega, tema da presente pesquisa.

Nesse sentido, devido à atualidade e relevância do debate em torno do trabalho realizando entregas para essas plataformas que se encontra a justificativa para a presente pesquisa. Assim, tendo como base a sociologia do trabalho, o presente trabalho objetiva perquirir como têm sido as condições de trabalho em plataformas digitais entrega durante a Pandemia de Covid-19? Para tanto, utiliza-se o método sociojurídico-crítico (GUADALUPE, 2009), por meio da pesquisa bibliográfica, tendo como base trabalhos do âmbito da sociologia do trabalho, com destaque às obras: “O capital: crítica da economia política. Livro I” e “Manuscritos Econômico-Filosóficos”, de Karl Marx, bem como “O privilégio da servidão”, de Ricardo Antunes.

O estudo também realiza o levantamento e a análise crítica de dados colhidos pelas pesquisas empíricas elaboradas pela REMIR (Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista), pelo CESIT (Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho da UNICAMP) e pela UFBA (Universidade Federal da Bahia - Núcleo de Estudos Conjunturais. O recorte geográfico é o território brasileiro e o temporal o período da pandemia de COVID-19, assim caracterizada pela OMS em março de 2020 (OPAS BRASIL, 2020).

---

<sup>5</sup> Até a data de fechamento do presente artigo (04/01/2021) a última PNAD-COVID19 disponibilizada pelo IBGE foi a de novembro de 2020.

A nossa hipótese é de que o trabalho realizado em plataformas digitais de entrega tem rebaixado o valor da força de trabalho dos entregadores à “condição de mercadoria e à de mais miserável mercadoria” (MARX, 2014, p. 79), em um contínuo processo de precarização do trabalho ao lado da autovalorização e expansão do capital (Cf. MARX, 2013). Como resultado, nota-se o desmanche dos direitos trabalhistas e a aceitação de subempregos, com salários líquidos, muitas vezes, inferiores ao mínimo e jornadas exaustivas (Cf. UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA, 2020).

Dessa forma, ocorre uma extração exacerbada de mais-valor, tendo em vista que ela se liga tanto ao aumento quantitativo do tempo de trabalho - em sua forma absoluta - quanto à redução do valor da força de trabalho, a partir da ideologia neoliberal que reproduz o privilégio de ser um servo (Cf. ANTUNES, 2019) - em sua forma relativa - (Cf. MARX, 2013), o que tem se agravado durante a Pandemia de Covid-19.

Foi, justamente, devido às condições precárias de trabalho, que eclodiram os “Breques dos Apps”, movimentos nacionais de paralisação nos dias 01 de julho, 25 de julho no Brasil e 15 de setembro no Brasil, onde os entregadores solicitaram, dentre outras reivindicações, a entrega de EPIs pelas plataformas e o aumento do valor recebido nas entregas.

Dessa forma, em um primeiro momento, buscar-se-á realizar uma análise da uberização do trabalho, sob uma perspectiva marxista do “salário por peça” e da autovalorização capitalista (MARX, 2013, p. 759). Posteriormente, analisar-se-á as condições de trabalho em plataformas digitais de entrega durante a Pandemia de Covid-19, pontuando a extração de mais-valor, exacerbada durante esse período, e, por fim, destacar-se-á os “Breques dos Apps” no Brasil, expondo suas reivindicações.

## 1. A uberização, o salário por peça e a precarização

Marx, em sua obra "O capital: crítica da economia política". Livro I" pontua duas características principais do processo de trabalho: (1) "O trabalhador labora sob o controle do capitalista, a quem pertence seu trabalho"; (2) "O produto é propriedade do capitalista, não do produtor direto, do trabalhador" (MARX, 2013, p. 336), o que pode ser observado em todas as modalidades contratuais trabalhistas, na medida em que o empregador – detentor do poder diretivo – busca extrair os valores de uso produzidos por seus empregados, com a maior extração de mais-valor possível (Cf. MARX, 2013). Na uberização, apesar do caráter empreendedor dado ao trabalhador, a lógica é a mesma: os trabalhadores produzem, sob o controle das plataformas, a quem pertence o produto do seu trabalho.

Deve-se ressaltar que apesar do termo "uberização do trabalho" ser algo relativamente novo e fazer referência à plataforma digital de transporte *Uber*, fundada em 2009 (ESTADÃO, 2019), a forma de exploração da força de trabalho realizada por ela já era algo pontuado por Karl Marx ao fazer referência ao "salário por peça" na sua obra "O capital: crítica da economia política. Livro I". Esse tipo de salário, destacado por Marx, atrela-se à "capacidade de produção do trabalhador" (MARX, 2013, p. 759), o que pode ser exemplificado pela quantidade de entregas, faxinas e transporte de pessoas realizadas, dependendo do tipo de plataforma para a qual esses trabalhadores uberizados prestam seus serviços.

A uberização - observada, sobretudo, no trabalho realizado para plataformas digitais - coloca uma suposta liberdade para que o trabalhador escolha quando laborar, mas, na prática, demanda altas jornadas, estipula metas e promete prêmios pelo alcance delas. Esses prêmios estão dentro do "jogo" com a emoção desses trabalhadores, denominado "gamificação", a fim de se alcançar uma maior produtividade (HAN, 2018, p. 69).

Pode-se exemplificar essa busca por atingir metas no acórdão do TRT-2 no Recurso de Revista do Processo nº 1000955-39.2019.5.02.0043, que pontuou que “o trabalhador que se mantém ativo na plataforma do aplicativo por mais tempo é recompensado com maior número de atendimentos e eventuais prêmios financeiros”. Por outro lado, caso não cumpram “as rigorosas metas e regras impostas pela empresa de aplicativo tem como resultado a suspensão ou o desligamento da plataforma, o que é, em última instância, uma ameaça direta à subsistência do trabalhador” (TRT-2. Processo nº 1000955-39.2019.5.02.0043, 2020).

No mesmo sentido, em uma reclamação trabalhista em face do *Ifood*, foi observado, na sentença, que havia o controle das metas através do “número de entregas ofertadas, rejeitadas” e o “percentual de tempo *on-line*” (TRT-2, Processo nº 1001167-26.2019.5.02.0022, 2020). Em outra sentença, de uma reclamação contra a *Rappi*, destacou-se o depoimento testemunhal, segundo o qual os entregadores iam para o “local de maior demanda para bater as metas” (TRT-2, Processo nº 1001345-92.2019.5.02.0371, 2020).

Nota-se, portanto, que há uma busca para que o trabalhador consiga atingir uma dada meta - como subir de nível ou realizar um determinado número de entregas para ganhar um bônus, fazendo com que ele empregue “sua força de trabalho o mais intensamente possível” (MARX, 2013, p. 761). Isso é característico do salário pago por peça, destacado por Marx, o qual é a “fonte mais fértil de fraudes capitalistas”, na medida em que “ele proporciona ao capitalista uma medida plenamente determinada para a intensidade do trabalho”. (MARX, 2013, p. 761). Sobre as metas, Antunes (2019, p. 40) ressalta que elas são “impostas frequentemente por práticas de assédio capazes de gerar adoecimentos, depressões e suicídios”, atingindo, portanto, a subjetividade desses trabalhadores.

Utilizando-se desse tipo de salário, a uberização, consegue fazer o trabalhador, tido como empreendedor, laborar mais que 8 horas por dia, em contrariedade ao inciso XIII do art. 7º, da CRFB/88- quando o próprio caput desse artigo se refere aos direitos de todos os trabalhadores, seja empregado ou não. Afinal, acaba sendo “interesse pessoal do trabalhador prolongar a jornada de trabalho”, para ganhar mais (MARX, 2013, p. 763).

Nessa perspectiva, a pesquisa elaborada pela Associação Brasileira do Setor de Bicicletas (Aliança Bike) denominada “Pesquisa de Perfil de entregadores Ciclistas de aplicativo” observou que, dentre os entrevistados, os que laboravam até 5 horas semanais recebiam mensalmente, em média, R\$ 462,20; os que laboravam de 6 a 8 horas recebiam uma média mensal de R\$ 752,90; os que laboravam de 9 a 12 horas possuíam um ganho mensal de R\$ 1105,80 e os que trabalhavam mais de 12 horas tinham o ganho de R\$ 995,30 por mês, tendo sido concluído que o ganho mensal médio era de R\$ 936,00 (ALIANÇA BIKE, 2019, p. 6). Foi evidenciado, ainda, que 75% dos entrevistados trabalhavam até 12 horas diariamente, sendo o tempo médio de labor de “9 horas e 24 minutos por dia” (ALIANÇA BIKE, 2019, p. 5). Tais dados evidenciam a extração de mais-valor efetuada por essas plataformas, tanto seu aspecto absoluto, uma vez que há um aumento quantitativo no tempo de trabalho realizado, para que se consiga receber mais, quanto em seu aspecto relativo, afinal, o valor dessa força de trabalho é, constantemente, rebaixado (Cf. MARX, 2013).

Com resultados semelhantes, os Entregadores Antifascistas - organização constituída em 2020, que luta por melhores condições de trabalho para os entregadores de plataformas digitais - trazem, em seu perfil do *Instagram*, uma imagem ilustrativa, a qual expõe que 71% dos entregadores são negros, bem como possuem em média 24 anos, trabalham 7 dias por semana, 14 horas por dia, alcançando 40 km rodados

- o que corresponde a uma maratona - e recebem, em média, 963 reais por mês (ENTREGADORES ANTIFASCISTAS, 2020).

Observa-se que o salário por peça é marcado, em primeiro lugar, por um controle “da intensidade do trabalho” (MARX, 2013, p. 762). Outra característica inerente ao salário por peça é o controle sobre a qualidade do trabalho (MARX, 2013, p. 762). Tal atributo também está presente no trabalho realizado por plataformas digitais de entrega, o que é repassado para os seus clientes (DE STEFANO, 2020, p. 34), tendo como resultado o fato de que baixas pontuações “podem levar à exclusão do trabalhador da plataforma e, portanto, ao ‘desligamento’, facilitado pelo suposto status de autônomo desses trabalhadores” (ALOISI, 2016 *apud* DE STEFANO, 2020, p. 27).

Não é à toa que Marx afirma que “o salário por peça é a forma de salário mais adequada ao modo de produção capitalista” (MARX, 2013, p. 764). Afinal, como pôde ser esmiuçado, ele é capaz de controlar a qualidade e a intensidade do trabalho, afetando a saúde física e mental dos trabalhadores e precarizando as relações laborais, com “o prolongamento do tempo de trabalho e a diminuição do salário” (MARX, 2013, p. 764).

Logo, a novidade na uberização do trabalho não está na forma em que explora o trabalhador, utilizando-se do salário por peça como um meio facilitador de extração de mais-valor (Cf. MARX, 2013), o que será esmiuçado no tópico seguinte, mas na forma de se organizar e controlar esse trabalho (Cf. ABÍLIO 2020, p.13). Nela, o trabalho é organizado de uma forma tripartite: (1) o cliente, usuário do serviço; (2) a plataforma digital; (3) o trabalhador que presta esse serviço, com o objetivo de, justamente, buscar não configurar a relação de emprego, tratando esses trabalhadores como empreendedores e tentando afastar a incidência dos direitos trabalhistas, propiciando a autovalorização capitalista (Cf. MARX, 2013).



Já o controle é realizado por algoritmos, que operam toda a engrenagem, aqui já exposta, voltada para a imposição de metas, exclusão e, até mesmo, de punição desses trabalhadores, o que, segundo parte da doutrina e juristas configura a subordinação – uma subordinação tida como algorítmica, em conformidade com o artigo 3º, da CLT<sup>6</sup>. É, justamente, a subordinação que tem sido o principal elemento de divergência jurisprudencial acerca do reconhecimento ou não do vínculo de emprego entre esses trabalhadores e as plataformas digitais.

O debate em torno do reconhecimento ou não do vínculo de emprego demonstra sua importância ao afetar diretamente a possibilidade de reconhecimento de direitos trabalhistas para esses trabalhadores. Tal debate pode ser exemplificado no Recurso de Revista do Processo nº 1001165-39.2019.5.02.0060 em face do *Ifood*, em trâmite no TRT-2, onde o vínculo de emprego não foi reconhecido, especialmente, por haver “características próprias das relações de trabalho autônomas, como a flexibilidade de horários” (TRT-2, Processo nº 1001165-39.2019.5.02.0060, 2020)

Por outro lado, na sentença do processo nº 1000955-39.2019.5.02.0043 em face da *Rappi*, que também está tramitando no TRT-2, o vínculo de emprego foi reconhecido, uma vez que foi constatada a existência de “pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação”. Conforme a sentença, o cadastramento realizado pelo motoboy traz à tona a pessoalidade, “na medida que para trabalhar como motoboy para a reclamada, ainda que não em veículo próprio, o trabalhador deve ser necessariamente cadastrado na ré”, o que faz com que não possa “ser alguém escolhido exclusivamente pelo dono do veículo ou por algum motoboy já cadastrado na ré”.

---

<sup>6</sup> Os elementos caracterizadores da relação de emprego, conforme o artigo 3º, da CLT são: subordinação, onerosidade, habitualidade e pessoalidade.

Além disso, a onerosidade se fez presente, tendo em vista que “a reclamada retém um percentual dos valores das entregas realizadas pelo reclamante, obtendo assim seu desejado lucro, e o reclamante trabalha para ficar com o restante do valor obtido nas corridas”. A não-eventualidade também foi demonstrada pelo autor nas provas juntadas aos autos, tendo realizado “centenas de entregas”. Por fim, com relação à subordinação, destacou-se o parágrafo único do artigo 6º, da CLT, segundo o qual “o uso de meios tecnológicos não descaracteriza a subordinação direta”, bem como a autonomia foi afastada, tendo em vista que “o simples fato de autor ter liberdade na escolha dos dias que trabalharia não o aproxima do autônomo” (TRT-2, Processo nº 1000955-39.2019.5.02.0043, 2020).

Observa-se que a uberização, ao fazer uso do salário por peça (Cf. MARX, 2013), com uma nova forma organização e controle, que tenta afastar o vínculo de emprego e tornar o trabalhador em um suposto empreendedor, é uma modalidade de trabalho ainda mais vantajosa para o capital, que na tentativa de eliminar o conflito capital-trabalho, expande-se e se autovaloriza (Cf. MARX, 2013), o que se agrava durante o cenário de calamidade pública, consequente da Pandemia de Covid-19.

## **2. A exacerbação da extração de mais-valor no trabalho em plataformas digitais de entrega durante a Pandemia de Covid-19 e os “breques dos apps” no Brasil**

Ao longo dos meses que perduram a pandemia de Covid-19, são profundas as suas implicações à classe trabalhadora como o desemprego em massa, a adoção de medidas públicas assistenciais - como a concessão de auxílios emergenciais - e legais que afetaram diretamente os contratos de trabalho de inúmeros brasileiros durante esse período de calamidade pública.

A pandemia, por sua vez, não atingiu apenas os trabalhadores que possuíam seus vínculos de trabalho legalmente reconhecidos, mas alterou significativamente a realidade dos trabalhadores em plataformas digitais de entregas, os quais são muitas vezes invisibilizados na atual “economia dos bicos”, sob a suposta aparência de “colaboradores” e “parceiros”.

O período de quarentena revelou como esses trabalhadores - que se encontram à margem do reconhecimento e da proteção Estatal - foram atingidos diretamente pelos efeitos causados pela Pandemia no que tange à renda, à jornada e às condições de trabalho, como demonstrado nos estudos elaborados pela Universidade Federal da Bahia (Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil - Relatório 1 de pesquisa)<sup>7</sup> e pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (Relatório técnico condições de trabalho em empresas de plataforma digital: os entregadores por aplicativo durante a Covid-19)<sup>8</sup>, os quais serão a seguir examinados.

Em contrapartida, a pandemia demonstrou a essencialidade desses trabalhadores para manutenção da prestação de serviços na atualidade, sobretudo no período de quarentena. Enquanto muitas pessoas estavam resguardadas em seus lares para se protegerem do coronavírus (SARS-CoV-2), esses trabalhadores estavam na linha de frente, junto com diversas outras categorias, garantido o transporte de bens essenciais como mantimentos básicos dos mercados, farmácias, restaurantes, dentre outros. Nesse cenário sem precedentes, o número de entregas aumentou exponencialmente e os entregadores por aplicativos percorreram as

---

<sup>7</sup> De acordo com a UFBA, a pesquisa possui nível de confiança de 95%, levando em conta a população de 221.583 entregadores “autônomos” no Brasil (PNAD-Covid19, maio/2020), e a amostra obtida 103 respondentes, conferindo uma margem de erro de aproximadamente 10% (UFBA, 2020, p. 03).

<sup>8</sup> A REMIR Trabalho aponta que os dados da pesquisa apresentaram um nível de confiança de 95% e uma margem de erro com variação de 6% para mais ou para menos (REMIR Trabalho, 2020, p. 04).

idades a pé, em suas bicicletas, motocicletas e carros para levar de tudo que fosse requisitado.

Com a mudança estrutural nos modos de consumo da população, fenômeno que foi intensificado pelo período de quarentena, o aplicativo *Rappi* - especializado em entregas de supermercados - reportou o aumento de 30% nos pedidos em toda a América Latina nos dois primeiros meses de 2020. Consoante a Rede Brasil Atual, “a *Rappi* diz ter registrado aumento de 128% em abril, na comparação com igual mês ano passado no Brasil” (PEREIRA, 2020c). Para o ano seguinte, a empresa projeta triplicar o número de seu exército de *personal shoppers* (MELLO, 2020). Já o *Ifood*, plataforma de serviços de alimentação delivery que contabiliza 39 milhões de pedidos por mês em todo país, registrou, a partir da pandemia, o crescimento de 2,5 vezes ao mês (ARTEX, 2020), com 480 mil novas inscrições, somente no período entre março e junho deste ano (PEREIRA, 2020c).

Ao passo que se tem o crescimento da demanda, em virtude das medidas de quarentena e de isolamento social no período. Por outro, houve o aumento da oferta de mão de obra disponível, pelo crescimento do desemprego e da informalidade no país. Com isso, os entregadores se depararam com o consecutivo rebaixamento do valor da sua força de trabalho, em que pese as empresas administradoras das plataformas digitais tenham registrados aumentos descomunais em suas receitas.

A pesquisa realizada pelo Núcleo de Estudos Conjunturais da Universidade Federal da Bahia (UFBA)<sup>9</sup> revelou que 76,7% dos entrevistados têm nas entregas por aplicativo sua ocupação principal e 71,8% iniciaram a atividade no máximo há 1 ano. Sendo que aproximadamente 1/3 deles (30,1%) iniciaram a ocupação durante a

---

<sup>9</sup> Para elaboração da pesquisa foram respondidos 103 questionários pelos entregadores por plataformas digitais das 5 grandes regiões do país durante os dias 26 a 31 de julho de 2020.

pandemia da Covid, o que corrobora os números registrados pelo aplicativo *Rappi* (UFBA, 2020, p.10).

No que tange ao tempo de trabalho, o estudo traça que, em média, os entregadores laboram 9 horas e 14 minutos por dia, durante 5,9 dias na semana, totalizando cerca de 55,2 horas semanais. Estes parâmetros sofrem variações significativas quando se analisa os entregadores que têm neste trabalho a única fonte de renda, os quais trabalham em média 10,4 horas/dia, 6,2 dias por semana, totalizando uma jornada 64,5 horas semanais, ou seja, 20,5 horas a mais que jornada semanal assegurada pela Constituição Federal e pela legislação trabalhista (UFBA, 2020, p. 14).

Vale lembrar que o trabalho dos motoboys, em condições normais, já guarda grande riscos de acidente, tanto que é reconhecido à categoria, o direito ao adicional de periculosidade. Dos entregadores entrevistados, 33% informaram terem sofrido acidente durante o trabalho e, desse universo, 72,1% criticaram a falta de apoio da empresa ou foram submetidos a bloqueios após o acidente. O risco de acidentes é uma realidade, visto que 70% dos entrevistados conhecem alguém que já se acidentou durante a atividade. No entanto, se nota a ausência de adoção de medidas pelas empresas para prevenção de acidentes ou assistência aos entregadores acidentados (UFBA, 2020, p. 1). De igual maneira, os entregadores também estão desassistidos da Previdência Social, uma vez que não há previsão de contribuição obrigatória para a atividade.

Em que pese se verifique que esses trabalhadores laboram habitualmente mais que um trabalhador com jornada considerada normal (44 horas semanais), os seus rendimentos não são proporcionais ao tempo de trabalho excedente ou aos riscos por eles suportados. Durante a pandemia, os entregadores relataram uma queda de 18,7% em seus rendimentos líquidos (sendo descontados os gastos com combustível, manutenção do veículo, internet, etc.), sendo que 47,9% perceberam

menos do que um salário-mínimo e 85% menos do que dois salários-mínimos. Como se nota, quase a metade desses trabalhadores ganha menos que o mínimo legal e, para agravar, ainda estão desprotegidos de quaisquer direitos trabalhistas ou previdenciários (UFBA, 2020, p. 4 -15).

O levantamento realizado revela que a hora de trabalho de 51,7% dos entregadores são menores que o salário hora mínimo, ou seja, proporcionalmente a hora de trabalho, esses trabalhadores não recebem nem o mínimo legal para trabalhar expostos aos riscos da pandemia (UFBA, 2020, p. 4).

Essa realidade não é uma particularidade da crise do coronavírus, o estudo acima citado da Aliança Bike, já evidenciada em 2019 que as plataformas de entrega remuneravam, na média, seus trabalhadores com valor inferior a um salário-mínimo nacional (ALIANÇA BIKE, 2019). O advento da pandemia somente agravou a condições de trabalho, que já não garantiam uma subsistência digna à categoria. Essa tese também é confirmada pela pesquisa da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR TRABALHO), que aponta que 60,3% dos entregadores registraram queda na remuneração durante a pandemia (REMIR TRABALHO, 2020, p. 06).

Assim, a análise dos dados cotejados permite concluir que os entregadores passaram a ter uma jornada diária de trabalho maior, com a pandemia, mas que não foi acompanhada pelo aumento de remuneração. A essa situação podem ser atribuídas as seguintes causas: i) com o aumento da oferta de entregadores, houve o aumento do tempo de espera por chamadas ao trabalho; ii) somados aos relatos de ocorrência de cancelamento unilateralmente das contas dos entregadores e; iii) a redução das bonificações ofertadas pelas empresas (REMIR Trabalho, 2020, p. 08).

Essa realidade diagnosticada corrobora à hipótese do presente artigo, pois confirma que há um rebaixamento do valor da força de trabalho dos entregadores por meio do aumento do tempo de trabalho e da redução da remuneração líquida, o que se tem agravado durante a Covid-19, período em que, concomitantemente, as empresas registram o crescimento recorde em seus faturamentos.

A saída para esses trabalhadores para alcançar uma maior remuneração é se sujeitar a jornadas extenuantes, já que o preço fixado por tarefa, comumente, é muito baixo. Seguindo essa lógica, as empresas gestores dos aplicativos determinam a redução do valor-hora quando se tem o aumento da demanda no aplicativo. Com isso, a jornada não é mais limitada a partir do tempo de trabalho, mas pela remuneração que precisa ser alcançada pelo trabalhador, o qual emprega a sua força de trabalho o mais intensamente possível para atingir o seu objetivo.

Ao fim, com a remuneração paga por entrega (semelhante ao salário por peça descrito por Marx, exposto no tópico anterior), são as empresas que possuem o pleno controle para determinar a intensidade do trabalho quando estipulam os valores das suas tarifas. Fixando um valor baixo por entrega, as empresas rebaixam o valor da força de trabalho, extraindo mais-valor nas formas relativas e absoluta. Como consequência, dentre outros fatos, do grande número de desempregados no país, que, como exposto, já atinge 14 milhões de brasileiros (IBGE, PNAD-COVID19, novembro/2020, p. 29), há mais pessoas disponíveis para trabalhar por mais tempo ou mais intensamente, posto que com o aumento da oferta de entregadores, o valor das tarifas e das bonificações diminuem e, com isso, o valor da força de trabalho também é rebaixado.

A disparidade entre os lucros das empresas e o rebaixamento do valor da força de trabalho dos entregadores mediado pelas plataformas digitais é exacerbada quando se analisa a situação dos entregadores que laboram

sob o regime denominado “nuvem”. Sinteticamente, são dois os regimes de trabalho adotados pelas empresas: “operador logístico (OL)” e “nuvem”. Os operadores logísticos são contratados por uma empresa intermediária para prestar o serviço terceirizado à empresa gestora do aplicativo. A jornada de trabalho é definida, havendo a previsão de uma folga semanal e a remuneração é pré-definida por dia de trabalho, independentemente do número de entregas realizadas. O valor da remuneração é estipulado de acordo com o período do dia, variando, na média, entre R\$ 30,00 a R\$ 50,00 (MARIN, 2020). Contudo, os custos da atividade - como manutenção do veículo, combustível etc. - são suportados integralmente pelos entregadores.

Na extremidade mais precarizada das plataformas digitais, estão os entregadores chamados de “nuvem”. A esses trabalhadores não lhe são oferecida qualquer segurança. A remuneração e jornada de trabalho dependerá exclusivamente da quantidade de pedidos que lhe forem ofertados e que eles consigam concluir.

No levantamento realizado pela UFBA, apenas 7,8% dos entregadores indicaram trabalhar sob regime de operadores de logística, com horários pré-definidos. A maioria, o equivalente a 89,3% dos entregadores que responderam à pesquisa, laboram em regime de “nuvem”, sem que haja predefinições explícitas de horário ou tempo de trabalho. O valor médio recebido por eles por entrega é de R\$ 6,62, sendo que o valor mínimo pode chegar a R\$ 3,00 (UFBA, 2020, p. 18).

O valor por entrega percebido pelos “entregadores nuvens” varia ainda de acordo com o meio de transporte utilizado. A tarifa média paga por entrega com motocicleta é no em torno de R\$ 7,30, enquanto a tarifa média paga por entrega com bicicleta é de R\$ 4,98 (UFBA, 2020, p. 19).

Nesse cenário, são os entregadores de bicicletas que estão na extremidade mais precária dessas relações de trabalho, pois a eles são



fixadas tarifas menores, se submetem a jornadas extremas de 10 horas diárias, chegando a percorrer 50 km por dia, sem descanso semanal. Há relatos ainda, de entregadores de São Paulo, que dormem nas praças aguardando as próximas entregas (SCHINESTSCK, 2020) e que muitos passam fome ao laborarem entregando comida aos clientes das plataformas (BRAGA, 2020).

A dura realidade dos entregadores nuvens está descrita na fala do entregador Mineiro, da cidade de São Paulo, ao narrar as reivindicações da paralisação nacional de 01 de julho de 2020:

Estamos pedindo um auxílio-lanche porque nem todo dia a gente consegue levar uma marmita de casa. No aplicativo tem o motoboy e tem o complementar de salário. O motoboy sai de casa às 7 da manhã, ele faz os horários de café da manhã, almoço, café da tarde e janta. Imagina só; ele ter de levar marmita para cumprir todos esses horários? Não dá. Então ou você coloca a gasolina, ou come na rua (MARIN, 2020).

Para pedir “pede o básico do básico”, nas suas próprias palavras, os entregadores por aplicativo juntaram forças e organizaram a greve geral no dia 1º de julho de 2020, conhecida como o primeiro “Breque dos Apps”, engajada pelo movimento nas redes sociais *#BrequeDosApps* e *#GreveDosApps*. Tratou-se da primeira mobilização nacional que trouxe em sua pauta pontos como “o aumento do valor mínimo da corrida, o aumento do valor por quilômetro percorrido, o seguro de vida e contra roubo e acidente, o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) como álcool em gel e máscaras, licença remunerada em caso de afastamento por contaminação pela Covid-19 e o fim dos bloqueios indevidos” (IHU, 2020)

Com aderência de entregadores e usuários de aplicativos por todo o país, movimento de 1º de julho deu voz a milhares de trabalhadores que

expuseram a sua luta por reconhecimento e dignidade no trabalho (BRAGA, 2020). De forma inédita, o movimento conferiu visibilidade aos trabalhadores uberizados, unidos sob a categoria dos entregadores, que reivindicam condições mínimas de subsistência digna.

Além da paralisação das atividades pelos entregadores, o movimento contou com o apoio da população para realizar o boicote consistente em não efetuar pedidos e na avaliação negativa dos aplicativos no dia do ato. De acordo com levantamento do site *Appbot*, os cinco principais aplicativos do país receberam mais de 50 mil avaliações durante a mobilização, sendo que 96% delas com uma estrela, nota mínima conferida pelos usuários as plataformas, o que confirma a aderência da população ao movimento (BRAGA, 2020).

Em 25 de julho de 2020, ocorreu a segunda manifestação nacional da categoria, sob os dizeres “nossas vidas valem mais que o lucro deles”, dessa vez, com a aderência de outros atores sociais como: Profissionais da saúde, Central Única dos Trabalhadores (CUT), Movimento dos Trabalhadores Sem-Terra (MST), dentre outros. As pautas seguiram os pontos da primeira manifestação, sendo verificado também os seguintes pontos: reajuste anual programado, tabela de preços construída entre profissionais e aplicativos e programa de pontos (OLIVEIRA, 2020).

Com a repercussão nacional das manifestações, o movimento dos entregadores segue avançando em suas pautas. Atualmente, tramitam na Câmara de Deputados o PL 3748/20 - que busca regulamentar o “trabalho sob demanda” como um novo regime de trabalho - e o PL 1665/2020 que objetiva assegurar medidas protetivas para os entregadores a serem suportadas pelas empresas de aplicativos ou pelo Estado, durante a pandemia, como entrega de EPIs, contratação de seguro contra acidentes e contaminação, assistência financeira durante o período de afastamento, dentre outros direitos. No estado de São Paulo, por exemplo, há o PL

578/2019 e PL 130/2019 que buscam adequar os aplicativos as leis que tutelam os motofrentistas, como também a previsão de pagamento de adicional de periculosidade.

Em 15 de setembro de 2020, os entregadores fizeram uma carreta em Brasília pela aprovação do PL 1665/2020 na Câmara dos Deputados e pela aprovação do PL 937/2020 na Câmara Legislativa do Distrito Federal, este último, busca assegurar os chamados pontos de apoio, locais estratégicos em que os entregadores poderiam deixar suas bicicletas para poderem pegá-las durante as horas de trabalho, dada a distância entre as regiões administrativas no Distrito.

Em contrapartida, a organização coletiva e aderência dos entregadores aos movimentos enfrentam a resistência das plataformas de entrega. Como forma de repreender e esvaziar as paralizações, as plataformas realizam os chamados “bloqueios brancos”, no qual, os entregadores param de receber os pedidos em seus aplicativos, embora não sejam bloqueados formalmente. Outro fator que dificulta a aderência dos entregadores é a perda imediata da remuneração diária, já que esta depende exclusivamente das tarefas executadas. Assim, aos entregadores são impostos um grande desafio: realizar jornadas extensas de trabalho para garantir remuneração necessária para a sua subsistência, conjuntamente, estabelecer uma organização coletiva bem estruturada, como forma de resistência e reivindicação de direitos e melhores condições de trabalho, contemporaneamente a crise social potencializada pela pandemia da Covid-19 (JESUS et al 2020, p. 315).

Juntamente com o “Breque dos apps” florescem os movimentos de trabalhadores em novas formas de organização social e de resistência por todo o mundo, conferindo materialidade a relação capital-trabalho. Na Itália, ciclistas entregadores da empresa *Foodora* organizaram as primeiras greves de trabalhadores por aplicativos, contando com a adesão

dos usuários consumidores. Em Londres, motociclistas da *Deliveroo* conseguiram impedir mudanças que reduziam o valor da hora de trabalho. Recentemente, foi feita uma greve internacional dos motoristas da Uber no dia que a empresa anunciava sua entrada na Bolsa de Valores de Nova York. O movimento histórico reuniu trabalhadores por aplicativos do mundo inteiro que desligaram os seus aplicativos e pararam em protesto por melhores condições de trabalho e uma maior parcela na divisão do valor das corridas, germinando a esperança de uma futura ação globalmente organizada pelos trabalhadores uberizados (ABÍLIO, 2020b, p. 122).

### **Considerações Finais**

O presente artigo buscou realizar uma análise do trabalho realizado em plataformas digitais de entrega durante a Pandemia de Covid-19. Para tanto, em um primeiro momento, operou-se uma reflexão marxista da uberização do trabalho, tendo como base o salário por peça por ela utilizado. Foi observado que as novas formas de organização e controle realizado pelas plataformas digitais busca afastar a incidência de direitos trabalhistas, majorar a extração de mais-valor e autovalorizar o capital.

Os dados cotejados na análise demonstram que os entregadores passaram a ter uma jornada diária de trabalho maior com a pandemia de Covid-19, mas que não foi acompanhada pelo aumento de remuneração. Essa realidade não é uma particularidade da crise do coronavírus, posto que o advento da pandemia somente agravou as condições de trabalho, que já não garantiam uma subsistência digna aos trabalhadores uberizados, sobretudo para os entregadores no regime de “nuvem”.

Ao passo que se tem o crescimento da demanda, em virtude das medidas de quarentena e de isolamento social, que revelou a essencialidade dos serviços prestados pela categoria. Por outro, registra-

se o aumento da oferta de mão de obra disponível, pelo crescimento do desemprego e da informalidade no país. Com isso, os entregadores se depararam com o consecutivo rebaixamento do valor da sua força de trabalho, por meio do aumento do tempo de trabalho e da redução da remuneração líquida, período em que, concomitantemente, as empresas gestoras de aplicativos registraram crescimento exponencial em seus faturamentos.

Para tanto, revela-se que a remuneração por entrega (semelhante ao salário por peça descrito em Marx), adotada pelas empresas, configura mecanismo capaz de controlar, não só a intensidade do trabalho, como também as condições de trabalho.

Nesse cenário, juntamente com o “Breque dos apps”, florescem os movimentos de trabalhadores, em novas formas de organização social e de resistência no Brasil e no mundo, na luta por reconhecimento e condições mínimas de subsistência digna, conferindo materialidade ao conflito capital-trabalho, que a lógica do suposto empreendedor, colocada pela uberização, tenta invisibilizar.

## **Bibliografia**

ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. **Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, EDIÇÃO ESPECIAL – DOSSIÊ COVID-19, p. 1-21, 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just in time**. In: **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. Ricardo Antunes (org.). 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020b.

ALIANÇA BIKE. **Pesquisa de Perfil dos Entregadores Ciclistas de Aplicativo**. Disponível em: <<https://aliancabike.org.br/pesquisa-de-perfil-dos-entregadores-ciclistas-de-aplicativo/>> Acesso em: 16 dez. 2020.

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

ANTUNES, Ricardo. O vilipêndio do coronavírus e o imperativo de reinventar o mundo p. 182. In: TOTES, Anjuli; MELO FILHO, Hugo. (orgs.). **Quarentena: reflexões sobre a pandemia e depois**. 1.ed. Bauru: Canal 6, 2020.

ARBEX, Gabriela. **Pandemia acelera área de atendimento a empresas do iFood**. 2020. Disponível em <https://www.forbes.com.br/forbes-insider/2020/09/exclusivo-pandemia-acelera-area-de-atendimento-a-empresas-do-ifood/>. Acesso em 30 dez. 2020.

BRAGA, Ruy. **#BrequeDosApps: enfrentando o uberismo**. 2020. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/25/brequedosapps-enfrentando-o-uberismo/> Acesso em 31 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1001167-26.2019.5.02.0022**. 2020. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consulta-processual/detalhe-processo/1001167-26.2019.5.02.0022>> Acesso em: 16 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1000955-39.2019.5.02.0043**. 2020. Disponível em: < <https://pje.trt2.jus.br/consulta-processual/detalhe-processo/1000955-39.2019.5.02.0043>> Acesso em: 16 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1001165-39.2019.5.02.0060**. 2020. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consulta-processual/detalhe-processo/1001165-39.2019.5.02.0060>> Acesso em: 29 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1001345-92.2019.5.02.0371**. 2020. Disponível em: < <https://pje.trt2.jus.br/consulta-processual/detalhe-processo/1001345-92.2019.5.02.0371>> Acesso em: 16 dez. 2020.

CONJUR. **Relator vê vínculo entre motorista e Uber, mas julgamento é suspenso no TST**. 02 dez. 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-dez-02/relator-processo-tst-defende-vinculo-entre-motorista-uber#:~:text=Portanto%2C%20h%C3%A1%20rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20emprego.&text=Ess>>

e%20foi%20o%20entendimento%20adotado,0%20v%C3%ADnculo%20n%C3%A3o%20foi%20reconhecido.> Acesso em: 17 dez. 2020.

DE STEFANO. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Thiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (orgs.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, p. 21-61.

ENTREGADORES ANTIFASCISTAS. Perfil dos entregadores de plataformas digitais de entrega. In: **Instagram**. 25 jun. 2020. Disponível em: < <https://www.instagram.com/p/CB3Mke1HzUr/?igshid=1bz1vee1s4jwc&fbclid=IwAR1Q8LSTXU2KWstxkoKZqZcc2AQ6u1jLTvKtWHMnccUtGAUpdzI19OHBfRs>> Acesso em: 16 dez. 2020.

ESTADÃO. **Uber completa cinco anos de Brasil com 2,6 bilhões de viagens**. 17 julh. 2019. Disponível em: < <https://link.estadao.com.br/noticias/empresas,uber-completa-cinco-anos-de-brasil-com-2-6-bilhoes-de-viagens,70002925938>> Acesso em: 16 dez. 2020.

FONSECA, Maria Guadalupe Piragibe da. **Iniciação à pesquisa no direito: pelos caminhos do conhecimento e da invenção**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

HAN, Byung-Chull. **Psicopolítica**. O neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Belo Horizonte: Âyiné, 2018.

IBGE, **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios PNAD COVID19**. Novembro de 2020. Disponível em: < <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101772.pdf>> Acesso em: 16 dez. 2020.

JESUS, Ana Beatriz Bueno de; COELHO, Bruna da Penha de Mendonça; SILVA, Maria Eugênia Pinheiro Sena da. A luta coletiva dos entregadores latino-americanos contra a pandemia do capitalismo: movimentos grevistas em tempos de COVID-19. In: **Anais do VI seminário internacional sobre direitos humanos fundamentais**. V. 2. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direitos, Instituições e Negócios (org.). p. 297-320. Disponível em: <<http://seminarioduff.blogspot.com/2020/09/anais-do-vi-seminario-internacional.html>> Acesso em: 03 jan. 2021.

MARIN, Pedro. **'Breque dos apps': a greve de entregadores e o direito à saúde.**

Disponível em: <<https://revistaopera.com.br/2020/06/30/breque-dos-apps-a-greve-de-entregadores-e-o-direito-a-saude/>>. Acesso em 31 dez. 2020.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-Filosóficos.** Tradução de Jesus Ranieri. São Paulo:

Boitempo Editorial, 2004.

MARX, Karl. **O capital:** crítica da economia política. Livro I – O processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MELLO, Gabriela. **Brazil delivery app iFood sees job applications double after**

**coronavirus.** 2020. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/health-coronavirus-brazil-ifood/brazil-delivery-app-ifood-sees-job-applications-double-after-coronavirus-idUSL1N2BO3D4>. Acesso em: 30 dez. 2020.

OLIVEIRA, Felipe. **"Breque dos apps" no sábado é menor, mas protestos ocorrem nas**

**capitais.** 2020. Disponível em : <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/07/25/breque-dos-apps-no-sabado-e-menor-mas-protestos-ocorrem-nas-capitais.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em 31 dez. 20.

OPAS BRASIL. **OMS afirma que COVID-19 é agora caracterizada como pandemia.**

Disponível em: <[https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=6120:oms-afirma-que-covid-19-e-agora-caracterizada-como-pandemia&Itemid=812#:~:text=Vacina%C3%A7%C3%A3o%20nas%20Am%C3%A9ricas-,OMS%20afirma%20que%20COVID%2D19%20%C3%A9%20agora%20caracterizada%20como%20pandemia,agora%20caracterizada%20como%20uma%20pandemia.](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=6120:oms-afirma-que-covid-19-e-agora-caracterizada-como-pandemia&Itemid=812#:~:text=Vacina%C3%A7%C3%A3o%20nas%20Am%C3%A9ricas-,OMS%20afirma%20que%20COVID%2D19%20%C3%A9%20agora%20caracterizada%20como%20pandemia,agora%20caracterizada%20como%20uma%20pandemia.)> Acesso em: 15 out. 2020.

PEREIRA, Tiago. **Entregadores de aplicativos fazem segunda greve nacional neste**

**sábado.** 2020. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2020/07/entregadores-de-aplicativos-fazem-2a-greve-nacional-neste-sabado/>> Acesso em: 30 dez. 2020.

RAPPI. **App para entregadores - RappiEntregador.** Disponível em: <

[https://play.google.com/store/apps/details?id=com.rappi.storekeeper&hl=pt\\_BR&gl=US](https://play.google.com/store/apps/details?id=com.rappi.storekeeper&hl=pt_BR&gl=US)> Acesso em: 15. dez. 2020.



REMIR Trabalho. Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da reforma trabalhista. **Relatório técnico condições de trabalho em empresas de plataforma digital:** os entregadores por aplicativo durante a covid-19. Disponível em: <[https://drive.google.com/file/d/1KCFsMU7Z7\\_sfB3w\\_5sJSWlG2aztjl7J8/view](https://drive.google.com/file/d/1KCFsMU7Z7_sfB3w_5sJSWlG2aztjl7J8/view)> Acesso em: 30 dez. 2020.

SCHINESTOCK, Clarissa. As Condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. In: **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0.** Ricardo Antunes (org.). 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA - UFBA. **Levantamento sobre o Trabalho dos Entregadores por Aplicativos no Brasil** (Relatório 1 de pesquisa). 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: 30 dez. 2020.

## A (in)eficácia de normas trabalhistas e discriminação interseccional da mulher no mercado de trabalho

*Bianca Lemos Coelho*<sup>1</sup>

*Rainer Bomfim*<sup>2</sup>

*Kyara Mariana Corgosinho Silva*<sup>3</sup>

### 1 Aportes iniciais<sup>4</sup>

Esse texto é para Tia Ciata<sup>5</sup>, Carolina Maria de Jesus<sup>6</sup>, Enedita Marques<sup>7</sup>, Laudelina de Campos<sup>8</sup> e Antonieta de Barros<sup>9</sup> que ousaram desafiar todo esse constructo jurídico-histórico-social-masculino que demonstra um pacto com a branquitude (RIBEIRO, 2019) e subverteram aquele lugar subalterno que lhes foi imposto.

A reorganização simultânea do trabalho no campo assalariado e no campo doméstico na contemporaneidade impacta diretamente na discriminação do trabalho produtivo feminino, que atua de forma interseccional. A partir desse contexto jurídico-social, a presente pesquisa

---

<sup>1</sup> Bacharela em Direito pela UFOP. Pós-Graduada em Direito Privado *lato sensu* pela Faculdade Arnaldo. Advogada.

<sup>2</sup> Mestrando em Direito pelo Programa de Pós-graduação em “Novos Direitos, Novos Sujeitos”. Especialista em Direito da Previdência Social pela FAVENI. Bacharel em Direito pela UFOP. Membro do grupo de Pesquisas “RESSABER- Estudos em Saberes Decoloniais”. Advogado.

<sup>3</sup> Graduada em Direito pela UFOP. Advogada.

<sup>4</sup> A construção desse texto não seria possível sem a orientação da pesquisadora e professora Dra Flávia Souza Máximo Pereira que é um norte de pesquisa para todo o trabalho.

<sup>5</sup> Mãe de Santo e quituteira que viveu de 1854-1924 foi uma das organizadoras de festas, fomentou o ritmo musical e as religiões de matriz africana no Brasil. Foi chamada ajudar no tratamento de uma ferida do presidente Venceslau Brás. (NEXO, 2019)

<sup>6</sup> Escritora negra que viveu de 1914-1977 e escreveu sob a marginalização num contexto de urbanização e industrialização. Suas obras foram traduzidas para 29 países e vendida em mais de 40 países (NEXO, 2019).

<sup>7</sup> Foi a primeira engenheira negra do Brasil, tendo se graduado no curso de engenharia civil. Ocupou cargos de destaque no setor público e teve seu reconhecimento ainda em vida (NEXO, 2019).

<sup>8</sup> Foi pioneira na luta das domésticas, lugar ainda marginalizado no Brasil, e contribuiu na luta contra a opressão de raça, gênero e classe (NEXO, 2019).

<sup>9</sup> Desafiou lugares e foi a primeira parlamentar negra da história do Brasil (NEXO, 2019).

teórica volta-se para a análise do atual regime jurídico pátri(arc)al) de proteção do trabalho feminino, mediante uma método interseccional, para averiguar as razões da (in)eficácia<sup>10</sup> de tais normas no cotidiano brasileiro e sua relação com a divisão sexual do trabalho.

A vertente metodológica adotada é a jurídico-sociológica (GUSTIN, DIAS, 2013, p. 22), visto que se compreende a relação dos fenômenos sociológicos e jurídico, uma vez que este trabalho não se preocupa apenas com a eficiência das relações normativas, mas com sua (in)eficácia e (in)efetividade.

## **2 Sociologia do trabalho e (falta de) proteção jurídica do trabalho feminino**

A discriminação de gênero nas relações laborais brasileiras remete a uma problemática proveniente do constructo social capitalista-burguesa-hetero-colonial, que se mulher como uma trabalhadora naturalmente inferior ao homem e que deve estar restrita ao espaço no lar.

A qualificação da mulher em comparação ao homem não é considerada no mercado de trabalho e sua tripla jornada de labor – doméstico, de cuidado e produtivo – é inviabilizada. Ressalta-se a existência de uma desigualdade no mercado de trabalho que perpassa por séculos, mas pouco se quer discutir sobre costumes e mentalidades enraizadas em uma cultura patriarcal e machista<sup>11</sup>.

Dentro disso, verifica-se que o trabalho doméstico e de cuidado gratuito é excluído da categoria jurídica “trabalho”, ou seja, não gera nenhuma repercussão na esfera juslaboral (HIRATA, KERGOAT, 2007), o que reafirma no direito uma vocação moderna/colonial que coloca o

---

<sup>10</sup> Essa presente dicotomia do “(in)eficácia” se tem a construção que o arcabouço jurídico é construído num sistema de exploração patriarcal.

<sup>11</sup> Segundo o último Relatório da desigualdade de Gênero elaborado pelo Fórum Mundial Internacional o Brasil demorará 57 anos para acabar com a desigualdade de gênero entre mulheres e homens (FMI, 2019)

sujeito padrão masculino em uma posição de superioridade, tendo em vista que o trabalho reprodutivo é naturalmente atribuído às mulheres.

Como trabalho reprodutivo entende-se, por um lado, o *trabalho doméstico*, como atividade realizada por terceiros em ambiente familiar, em geral sem finalidades lucrativas e mediante remuneração, que possui padrões de proteção jurídica reduzidos, quando não inexistentes (DUARTE, MÁXIMO PEREIRA, NICOLI, 2017). De outro, o *trabalho familiar não remunerado*, que também se desenvolve em ambiente doméstico, que consiste no cuidado gratuito da *própria* família, o que, nas clássicas leituras do Direito, daria à atividade uma intenção graciosa, imbricada pelo afeto, excluindo a possibilidade de restar configurada uma relação de trabalho, sendo a proteção social, quando existente, limitada a certas prestações previdenciárias<sup>12</sup> (DUARTE, MÁXIMO PEREIRA, NICOLI, 2017, p. 7). Nas palavras de Barbara Duarte, Flávia Souza Máximo Pereira e Pedro Nicoli (2017, p. 8):

As proximidades entre essas duas realidades se revelam pelo fato de ambas, por caminhos distintos, incorporarem as bases dos lugares socialmente normativos do dever feminino de cuidado e da divisão sexual do trabalho. Essas duas formas de atividades domésticas de cuidado estão associadas àquilo que a literatura feminista chama *trabalho reprodutivo*, em funções como o cuidado da família, da prole e do lar. Profissionalmente, como faxineiras, zeladoras, cozinheiras, babás, cuidadoras de idosos. Na família, como esposas, donas de casa, mães. Por mais que tenham avançado no trabalho, direito, educação e sexualidade, as mulheres parecem continuar “condenadas à pena de ‘trabalhos domésticos perpétuos’ vivendo sob expropriações políticas de elementos da composição biológica.

---

<sup>12</sup> Aquele que exerce atividade laboral não remunerada de caráter familiar pode, por ato voluntário, se filiar como segurado facultativo da Previdência Social, nos termos do art. 11, parágrafo 1º, I do Decreto n. 3.048/99, tendo acesso aos benefícios previdenciários consubstanciados em aposentadoria por idade, aposentadoria por tempo de contribuição, por invalidez, salário-maternidade, auxílio-doença, pensão por morte e auxílio-reclusão para os dependentes, assim como acesso aos serviços previdenciários.

Nesse sentido, faz-se necessário proteger trabalho feminino não somente uma simples soma do trabalho doméstico ao trabalho profissional propriamente dito, porque, ainda assim, restaria a necessidade de uma reconstrução da nossa cultura veemente intolerante à figura feminina, deixando, portanto, brechas para perpetuar a discriminação de gênero. Desta forma, é preciso entender a origem desse sistema discriminatório e buscar sua reestruturação.

Segundo Hirata e Kergoat (2007, p. 596), a discriminação de gênero nas relações laborais decorre de uma histórica divisão sexual do trabalho, que demonstra que as desigualdades de gênero no tocante ao labor são sistemáticas. Tais desigualdades são estruturadas sobre processos pelos quais a sociedade utiliza-se de uma diferenciação para hierarquizar as atividades laborais, valorizando mais o trabalho masculino do que aquele feminino, e, conseqüentemente, hierarquizando os sexos para criar um sistema de gênero no trabalho (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 597).

Esta superior valorização do trabalho masculino em detrimento do feminino e a atribuição do trabalho reprodutivo à mulher é inerente ao cotidiano, permanecendo de uma forma naturalizada, passando-se de geração para geração a noção de que o “instinto materno” deve prevalecer sobre os interesses profissionais de cada mulher. Dessa maneira, as mulheres creem que, em razão dos cuidados com os filhos e do lar, sua vida profissional deva ser ignorada em prol do bem estar da família.

Entretanto, em um processo histórico de conscientização e resistência, fruto dos movimentos feministas, que lutavam para que o trabalho reprodutivo não fosse exercido exclusivamente pela mulher, a opressão de gênero começou a ser reconhecida pelo ramo juslaboral, em razão de estudos da sociologia do trabalho, que começaram a rediscutir a divisão sexual do trabalho. Hirata e Kergoat (2007, p. 598) explicam que esta nova maneira de pensar o trabalho teve muitas conseqüências:

Por uma espécie de efeito *boomerang*, depois que “a família”, na forma de entidade natural, biológica, se esfacelou para ressurgir prioritariamente como lugar de exercício de um trabalho, foi a vez de implodir a esfera do trabalho assalariado, pensado até então apenas em torno do trabalho produtivo e da figura do trabalhador masculino, qualificado, branco.

Assim, a sociologia do trabalho propôs uma releitura dos conceitos e qualificações que abarcam a categoria “trabalho”, tentando romper com o paradigma de homem-provedor/mulher-cuidadora, o que gerou repercussões jurídicas.

Abriu-se espaço para uma interpretação, na qual a mulher começou a ser notada pela sua capacidade e competência, inserindo-se no trabalho produtivo nos mais diversos ramos, a exemplo da política e das carreiras militares, que por muitas décadas foram dominadas exclusivamente por homens, e que agora começam aos poucos a serem ocupados por rostos femininos, ainda que em condições desiguais.

Para entender melhor a discriminação de gênero nas relações laborais e suas repercussões jurídicas, é necessário abordar o conceito de divisão sexual do trabalho.

## **2.1 Divisão sexual do trabalho e discriminação de gênero**

Compreender melhor as relações sociais e seu entrelaçamento, analisá-las e elaborar um método para pensá-las é dar um passo em direção à sua superação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho (KERGOAT, 2010, p. 99). Nesse sentido, para investigar a falta de eficácia das normas do trabalho feminino, em termos de redução de desigualdade no mercado de trabalho, é indispensável analisar como se dá a apropriação do trabalho de um grupo por outro, formadas pela divisão do trabalho entre os sexos e da distribuição do trabalho reprodutivo entre mulheres.

Hirata e Kergoat (2007, p. 596) conceituam este termo da sociologia laboral, que se reflete diretamente nas normas de proteção do trabalho da mulher:

Trata-se, de um lado, de uma acepção sociográfica: estuda-se a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição; e se analisa como ela se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos.

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho decorrente das relações sociais entre os sexos, que tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções profissionais com maior valor social adicionado (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 598). Hirata e Kergoat (2007, p. 600) continuam ao elencar dois princípios que norteiam a divisão social do trabalho:

Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuais que remetem ao destino natural da espécie.

Assim, em razão da divisão sexual do trabalho, a mulher sempre fica sobrecarregada por uma tripla jornada de tarefa doméstica, de cuidado e de trabalho produtivo, o que necessariamente faz com ela seja prejudicada quando entra no mercado de trabalho, seja por desigualdade em termos de remuneração, seja em razão de ocupações subalternas. Portanto, tendo

em vista o tempo de disponibilidade reduzido para o trabalho produtivo, a mulher é destinada a posições instáveis no mercado de trabalho, em empregos mais precários, a exemplo do trabalho intermitente, do trabalho a tempo parcial e do trabalho terceirizado.

Esse fenômeno é denominado pela doutrina de temporalidades sexuadas do trabalho (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 598), que demonstra que trabalhos precários, ou seja, aqueles que não envolvem contrato de emprego a tempo indeterminado, são típicos femininos, via de consequência da não disponibilidade de tempo integral para estar no trabalho produtivo. Em razão dessa divisão sexual do trabalho, torna-se evidente porque as mulheres estão ainda em condição de subalternidade no mercado de trabalho.

Tal desigualdade na esfera produtiva é ainda mais profunda quando analisamos a inserção laboral da mulher sob a perspectiva de raça e classe, conjugada com a opressão de gênero, em uma ótica interseccional. Essas desigualdades de gênero, raça e classe são os eixos que estruturam o quadro de desigualdade nas relações de trabalho no Brasil, tendo em vista que repercutem na permanência e propagação da exclusão social.

Como a presente pesquisa busca propostas para reverter à cultura de hierarquização masculina sobre a feminina no mercado de trabalho brasileiro, atribuindo eficácia às normas trabalhistas em face da discriminação de gênero, apresenta-se uma abordagem do conceito de interseccionalidade.

## **2.2. Conceito de Interseccionalidade**

O conceito de divisão sexual do trabalho está imbricado com a construção das interseccionalidades, visto que, quando uma mulher vai para a esfera produtiva, não há uma inversão de papéis no qual o marido assume as tarefas domésticas e de cuidado. O que se vê na prática é outra



mulher assumindo esse posto, via de regra, uma mulher negra e pobre - que vai ocupar os cargos de empregada doméstica e diarista, além dos cargos do setor de cuidado.

O quadro da interseccionalidade não é perceptível apenas no trabalho reprodutivo, tendo em vista que ao destrincharmos a “categoria mulher” nos trabalhos mais precários, por exemplo, funções de telemarketing e outros cargos tipicamente terceirizados, nota-se que a maioria das trabalhadoras são mulheres negras e pobres, uma vez que são os piores tipos de trabalho. Além dessas subalternidades sociais geradas por raça e classe no trabalho da mulher, é nítida a atuação da opressão relacionada à identidade de gênero neste setor, geralmente ocupado por mulheres trans, em razão da invisibilidade que é inerente a esse tipo de labor.

O conceito de interseccionalidade foi introduzido na academia a partir do Feminismo Negro, desde o início dos anos de 1990, dentro de um quadro interdisciplinar, pela jurista Kimberlé Crenshaw e outras pesquisadoras inglesas, norte-americanas, canadenses e alemãs (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 598). Com o esse Crenshaw focaliza sobretudo as intersecções da raça e do gênero nas relações jurídicas, abordando parcial ou periféricamente classe ou sexualidade (HIRATA, 2014, p. 62). Nas palavras de Crenshaw (2002, p. 177):

A associação de sistemas múltiplos de subordinação tem sido descrita de vários modos: discriminação composta, cargas múltiplas, ou como dupla ou tripla discriminação. A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as conseqüências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação. Ela trata especificamente da forma pela qual o racismo, o patriarcalismo, a opressão de classe e outros sistemas discriminatórios criam desigualdades básicas que estruturam as posições relativas de mulheres, raças, etnias, classes e outras. Além disso, a interseccionalidade trata da forma como ações e políticas específicas geram

opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do desempoderamento.

A reorganização simultânea do trabalho no campo assalariado e no campo reprodutivo impacta diretamente na discriminação do trabalho feminino, que atua de forma interseccional. Principalmente, em relação à externalização do trabalho doméstico, na perspectiva das faxineiras, empregadas domésticas, babás e cuidadoras, há uma delegação do trabalho doméstico e familiar a outras mulheres, que se encontram em situação subalterna em termos interseccionais de classe e gênero (KERGOAT, 2010, p. 94). Kergoat (2010, p. 95) explica essa relação:

A participação da mulher no mercado de trabalho aumenta, mas as segmentações, horizontais e verticais, entre empregos masculinos e femininos, perduram. As desigualdades de salários persistem, e as mulheres continuam a assumir o trabalho doméstico. A meu ver, no entanto, isso não representa nenhuma aporia ou contradição interna às relações sociais de sexo, mas aponta para o fato de que o capitalismo tem necessidade de um mão-de-obra flexível, que empenhe cada vez mais sua subjetividade: o trabalho doméstico assumido pelas mulheres libera os homens e, para as mulheres de alta renda, há a possibilidade de externalização do trabalho doméstico para outras mulheres.

A desigualdade no mercado de trabalho é maior quando se analisa o perfil das trabalhadoras mediante o cruzamento das categorias de gênero, classe e raça. Por isso, Patrícia Hill Collins (2013) considera a interseccionalidade concomitantemente como um projeto de conhecimento e uma arma política de resistência para a mulher periférica negra, pois diz respeito a condições sociais de produção de conhecimentos e à justiça social. No mesmo sentido, Danièle Kergoat (2010, p. 94) afirma a necessidade de pensar conjuntamente as dominações, a fim de não contribuir para a reprodução de desigualdades.

Assim, a interseccionalidade de um método que trata da forma como ações e políticas específicas geram opressões que fluem ao longo de tais eixos, constituindo aspectos dinâmicos ou ativos do (des)empoderamento. Sob esta perspectiva, o social estrutura-se em torno de tensões que produzem grupos – as classes sociais, mas também classes de sexo e classes de raça. Adota-se a concepção da socióloga francesa Danièle Kergoat (2016, p. 22) de que esses grupos sociais se constituem e se relacionam em torno de uma questão: *formas da divisão do trabalho* (KERGOAT, 2016, p. 22). Desse modo, o suposto paradoxo aponta para a imbricação, na própria gênese da divisão sexual do trabalho produtivo e reprodutivo, de diferentes relações sociais, e que, portanto, não podem ser abordadas da mesma maneira (KERGOAT, 2010, p. 94).

A partir desse contexto jurídico-social, o trabalho volta-se para a análise do atual regime jurídico pátrio de proteção do trabalho feminino, mediante uma ótica interseccional, para averiguar a eficácia de tais normas no cotidiano brasileiro e sua relação com a divisão sexual do trabalho.

### **3 Principais normas laborais contemporâneas de proteção do trabalho feminino no Brasil**

Em momentos da história, no mundo e no Brasil, houve a inserção precária das mulheres no mercado de trabalho. Apesar do viés protecionista ser a justificativa alegada para a elaboração de tais normas, muitos desses “protestos a favor” de mulheres foram realizados por homens, preocupados com o desemprego (LOPES, 2006, p. 412).

Pode-se citar, como exemplo, o período da Segunda Guerra Mundial, no qual os homens com idade produtiva estavam lutando, abrindo espaço para as mulheres no mercado de trabalho. No entanto, quando esses retornaram, queriam reassumir sua hegemonia na esfera produtiva. A ação decidida por alguns estadistas provocou medidas de proteção à

mulher, mas a causa real dessa proteção foi a necessidade de impedir que, explorando sem limites o braço da mulher e da criança, as fábricas fossem suprimindo o braço masculino, provocando a existência de milhares de desempregados que se tornavam um perigo social (LOPES, 2006, p. 412).

Nesse mesmo contexto do pós-segunda guerra mundial, surge o ideal de Direitos Humanos, mediante a Declaração Universal dos Direitos Humanos pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 1948, caracterizada por universalidade, indivisibilidade e interdependência desses direitos (COMPARATO, 2010, p. 80).

Os Direitos Humanos foram fruto de uma construção histórica e social de lutas e resistências. Contudo, as situações de violência de direitos das mulheres foram por muito tempo tratadas na história como marginais e não recebiam atenção desse sistema pretensamente universal, que, na verdade, foi sempre pautado na experiência hegemônica masculina (SILVA, 2017, p. 168). Crenshaw esclarece a problemática da universalidade dos direitos humanos focada no sujeito masculino (2002, p. 72):

Conseqüentemente, apesar da garantia formal, a proteção dos direitos humanos das mulheres foi comprometida à medida que suas experiências poderiam ser definidas como diferentes das dos homens. Assim, quando mulheres eram detidas, torturadas ou lhes eram negados outros direitos civis e políticos, de forma semelhante como acontecia com os homens, tais abusos eram obviamente percebidos como violações dos direitos humanos. Porém, quando mulheres, sob custódia, eram estupradas, espancadas no âmbito doméstico ou quando alguma tradição lhes negava acesso à tomada de decisões, suas diferenças em relação aos homens tornavam tais abusos periféricos. em se tratando das garantias básicas dos direitos humanos.

Na tentativa de romper com a hegemonia masculina na perspectiva do sujeito universal de direitos humanos, um importante marco foi o ano de 1975, caracterizado por muitas lutas significativas para o movimento

feminista, que buscavam transformações de paradigmas para concretizar a igualdade entre os gêneros. O México foi palco da Primeira Conferência Mundial da Mulher, sob o lema “Igualdade, Desenvolvimento e Paz”, cujo tema principal foi à eliminação da discriminação da mulher e o seu avanço social. O ano de 1975 foi declarado pela Assembleia Geral da ONU como o Ano Internacional da Mulher.

Diante dessa necessidade de conferir protagonismo à sujeita feminina no sistema das Nações Unidas, foi editada a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulherem 1979, que o Brasilratificou com reservas<sup>13</sup> em 1984. A plenaratificação da Convenção no paísveiosomenteem 1994, com o Decreto nº 26 de 22 de junho (SILVA, 2017, p. 168).

Em 1980, ocorreu a Segunda Conferência Mundial da Mulher sob o lema “Educação, Emprego e Saúde”, em Copenhague, para efetivar as metas estabelecidas previamente, além de elencar novos objetivos para acompanhar as demandas da sociedade. Em uma busca de união do Estado, do homem e da mulher, para que fortalecesse ainda mais o movimento, viu-se a necessidade de uma maior participação dos homens nesse processo de busca de igualdade; maior apoio do Estado, com políticas públicas mais efetivas; e uma maior participação das mulheres em posições de poder.

Nessa perspectiva, a Segunda Conferência foi em busca de um aparato jurídico para dar espaço para as mulheres participarem das tomadas de decisões, no âmbito político e social, destacando como compromissos primordiais a igualdade no acesso à educação, oportunidades no trabalho e atenção à saúde das mulheres.

---

<sup>13</sup>As reservas efetuadas pelo Brasil foram relativas aos seus artigos15, parágrafo 4º, e 16, parágrafo 1º, alíneas (a), (c), (g) e (h) focam principalmente na possibilidade da mulher ter os mesmos direitos e responsabilidades que o homem durante o casamento, assim, como em matéria de aquisição de propriedade (SILVA, 2017, p. 168).

Com a continuidade da falta de aplicabilidade das metas estabelecidas houve, em 1985, a Terceira Conferência Mundial sobre a Mulher, com tema central de “Estratégias Orientadas ao Futuro, para o Desenvolvimento da Mulher até o Ano 2000”, em Nairóbi, buscando garantir a propriedade e controle de propriedade das mulheres, bem como melhorias nos direitos das mulheres em relação à herança, guarda dos filhos e nacionalidade.

A necessidade de criação de tratados internacionais relativos às violações de direitos específicos das mulheres, passando a considerá-las como plenos sujeitos de direitos, foi reconhecida e consagrada pela Conferência Mundial dos Direitos Humanos, de 1993 (COMPARATO, 2010, p. 83).

Consequentemente, em 1995, aconteceu a Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher com tema central “Ação para a Igualdade, o Desenvolvimento e a Paz” na China. Para a ONU

a transformação fundamental em Pequim foi o reconhecimento da necessidade de mudar o foco da mulher para o conceito de gênero, reconhecendo que toda a estrutura da sociedade, e todas as relações entre homens e mulheres dentro dela, tiveram que ser reavaliados. Só por essa fundamental reestruturação da sociedade e suas instituições poderiam as mulheres ter plenos poderes para tomar o seu lugar de direito como parceiros iguais aos dos homens em todos os aspectos da vida. Essa mudança representou uma reafirmação de que os direitos das mulheres são direitos humanos e que a igualdade de gênero era uma questão de interesse universal, beneficiando a todos. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2018).

No decorrer de tantas lutas pelo reconhecimento das mulheres na sociedade como detentoras de deveres e direitos, iniciou-se uma visível mudança de paradigmas e uma evolução no que diz respeito às normas nacionais e internacionais, em uma constante construção histórica que impulsionou os fatores de sexo e gênero nos textos normativos. Esse

percurso histórico de lutas feministas que repercutiu na esfera jurídica é também verificada no Direito Internacional do Trabalho, mediante a evolução das normas da OIT.

A OIT, em 1919, ano de sua criação, editou as Convenções 3 e 4, relativas ao emprego das mulheres antes e depois do parto e ao trabalho noturno das mulheres, respectivamente.

A Convenção 4 da OIT, assim como a posterior Convenção 41 da OIT de 1934, foram ratificadas e denunciadas pelo Brasil, pois proibiam o trabalho noturno para todas as mulheres, em qualquer idade, nas indústrias públicas e privadas, de modo extremamente restritivo (BARROS, 2008, p. 79). A proibição do trabalho noturno da mulher foi baseada em motivos discriminatórios fundados na divisão sexual do trabalho, na qual a mulher deveria ser a “senhora do lar operário”, o que restringia as oportunidades de emprego feminino e de igualdade de remuneração (BARROS, 2008, p. 79).

Sucessivamente, a Convenção 45 da OIT, de 1937, proibiu que as mulheres trabalhassem em locais subterrâneos de minas, independente de idade. O artigo 3º dessa convenção trazia algumas exceções para aquelas mulheres que ocupassem cargo de direção e que não executassem trabalho manual; para as trabalhadoras de serviços sanitários e sociais; para aquelas admitidas para fazer estágio em mina subterrânea, em virtude de estudos profissionais e, para trabalhadora chamada, ocasionalmente, a descer aos subterrâneos da mina, em exercício da profissão de caráter não manual (BARROS, 2008, p. 79).

Apesar de oficialmente ainda estar vigente no Brasil, a Convenção 45 da OIT é considerada uma excessiva restrição ao labor da mulher, que não foi recepcionada pelo sistema de igualdade no trabalho instaurado pela Constituição Federal de 1988 (CF/88) (BARROS, 2008, p. 80). A motivação da Convenção fundada na suposta “fragilidade biológica

feminina” para este tipo de trabalho serve para legitimar a posição de inferioridade da mulher como trabalhadora, demonstrando-se discriminatória de gênero (BARROS, 2008, p. 80).

A mudança de paradigma no âmbito da OIT veio em 1951 com Convenção 100 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1957, que versava sobre a remuneração entre homens e mulheres em trabalhos de igual valor, para afirmar a necessidade de uma equiparação salarial, também complementada pela Recomendação 90.

Posteriormente, em 1958, houve a edição da Convenção 111, ratificada pelo Brasil em 1965, consagrando o princípio da não-discriminação no emprego e na profissão. O conceito de discriminação no trabalho foi estabelecido pelo art. 1º da referida convenção:

Qualquer distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião, política, ascendência nacional, origem social ou outra distinção, exclusão ou preferência especificada pelo Estado Membro interessado, qualquer que seja sua origem jurídica ou prática e que tenha por fim anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1958).

Essa definição de discriminação em matéria de ocupação e emprego estabelecida pela Convenção 111 da OIT inspirou a Constituição brasileira de 1988, que foi um marco jurídico no país em termos de igualdade de gênero nas relações sociais e, especificamente, nas relações de trabalho.

### **3.1. O marco jurídico igualitário formal da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88)**

A busca pela promoção da igualdade de gênero no trabalho no Brasil ampliou-se com a CLT, em 1943, mas teve seu ápice com o advento da CF/88. O artigo 5º, *caput* e inciso I da do referido códex traz que todos são



iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza de obrigações e direitos entre homens e mulheres, assim como o art. 3º, IV, que proíbe a discriminação em relação a sexo.

O art. 226, parágrafo 5º versa sobre os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal, que devem ser exercidos igualmente pelo homem e pela mulher, reafirmando a abolição do patriarcado na teoria. O art. 7º, XXX proíbe de diferença de salários, bem como de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Na aparente tentativa de estabelecer a igualdade de gênero especificamente no âmbito do trabalho, a CF/88 dispôs que a empregada gestante tem direito à garantia provisória de emprego, prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado, nos termos da súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

No entanto, algumas doutrinadoras, como Taveira (2017), questionam se o intuito protetivo dessa norma é real ou se trata de uma medida discriminatória afirmando que esta proteção para a mulher grávida deveria ser adotada a qualquer trabalhador, sendo vedada a dispensa sem fundamento jurídico e justo motivo, observando-se aquilo que a CF/88 1988 já prevê em seu art. 7º, I (TAVEIRA, 2017).

Além disso, conforme Valdete Souto Severo (2018), a proteção oferecida pelo ADCT, que se limita a cinco meses após o parto, nada garante à trabalhadora, pois, após este curtoperíodo, ela pode ser dispensada, e a possibilidade de obter novo posto de trabalho, tendo um filho de seis meses, em uma lógica de mais de doze milhões de desempregados, é extremamente baixa.

Como reflexo do dispositivo que estabelece a garantia provisória para a gestante na CF/88, a Lei 9.029/95 proibiu a exigência de atestados de

gravidez e esterilização, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. O art. 2º lei 9.029/95 prevê crime do empregador no caso de exigência de teste ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez que configurem o instigamento à esterilização genética e promoção do controle de natalidade (BARROS, 2008, p. 80). O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório faculta a empregada optar entre duas alternativas reparatórias: reintegração ou indenização, nos termos do art. 4º da referida lei (BARROS, 2008, p. 80).

Apesar da importância da CF/88 para os direitos das mulheres no ambiente de trabalho, é crucial ressaltar que este é ainda um processo em fase de consolidação (LOPES, 2006, p. 407). A discriminação das mulheres no âmbito trabalhista ainda permanece de forma estrutural, em razão de uma cultura patriarcal e opressora que ainda no século XXI possui resquícios de uma civilização retrógrada.

Segundo Magda de Almeida Neves (2013), dados de 2011 da OIT corroboram a permanência das desigualdades no mercado de trabalho brasileiro, na medida em que ainda existe um forte contingente feminino concentrado no trabalho doméstico, caracterizado por situações de precariedade, baixa proteção social, condições inadequadas de trabalho, baixos salários e informalidade. Esse trabalho reprodutivo ainda é considerado “natural” das mulheres e, visto que a aprendizagem ocorre na família, soma-se a essa naturalização a desvalorização dos processos de aquisição de competências que ocorrem fora das instituições formais (NEVES, 2013).

Nesse sentido, a CF/88 traz para o mercado de trabalho brasileiro uma igualdade meramente formal entre os direitos e garantias dos homens e das mulheres no trabalho. Nessa perspectiva, as mulheres buscam atingir uma igualdade material no labor, a fim de gozar de

maneira plena os direitos previstos na legislação pátria, o que não é diferente em relação às normas da CLT.

### **3.2 Principais normas do trabalho feminino na CLT: proteção x discriminação**

A CLT estabeleceu um capítulo exclusivo de proteção às trabalhadoras: o Capítulo II, do Título II, denominado “Da proteção do trabalho da Mulher”, no qual modificou e organizou as normas dirigidas especificamente às mulheres, distribuindo em cinco seções, quais sejam, duração e condições do trabalho, trabalho noturno, período de descanso, métodos e locais de trabalho e proteção à maternidade.

Primeiramente, deve-se destacar que a CLT traz uma proteção às trabalhadoras empregadas, de modo que um amplo número mulheres, que trabalham de forma precária fora do âmbito da relação de emprego, não são abarcadas por essa normativa.

A ideologia imposta pela cultura patriarcal brasileira sempre destinou à mulher a função de zelar pelo marido e a função de procriação, o que afasta a trabalhadora das funções produtivas. Absorvendo este teor cultural patriarcal, o artigo 391, *caput*, da CLT estabelece: “Art. 391 – Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez” (BRASIL, 1943).

Os artigos 392 ao 401 da CLT disciplinam a proteção à maternidade. A licença maternidade de 120 dias, sem prejuízo do salário e do emprego, é estabelecida no *caput* do art. 392 da CLT.

O acréscimo de 60 dias à licença-maternidade surgiu com a Lei n. 11.770/08, mas, para tanto, é necessário que o empregador, por vontade própria, faça parte do Programa Empresa Cidadã, criado pelo referido diploma legal (art. 1º). De acordo com o Ministério do Trabalho, no Brasil há cerca de 40 milhões de trabalhadores com carteira assinada entre

homens e mulheres. E, segundo a Receita Federal, há cerca de três milhões desses trabalhadores no Programa Empresa Cidadã, o que demonstra o baixo número de empresas em que há a possibilidade de prorrogação da licença-maternidade.

Por outro lado, representando uma mudança significativa de paradigmas, o artigo 392-A foi inserido pela lei nº. 10.421, de 2002, ampliando o direito à licença-maternidade para as mães adotantes. No mesmo sentido, a lei nº. 12.010, de 3 de agosto de 2009, unificou o período de licença-maternidade para todas as mães. O acréscimo de 60 dias previsto para as empresas que integram o Programa Empresa Cidadã também aplica-se à adoção ou obtenção de guarda judicial.

Entretanto, apesar do aparente intuito de proteção jurídica da mulher no ambiente de trabalho com a extensão da licença-maternidade, é brutal a diferença de tempo concedida para cuidados dos filhos entre trabalhadores e trabalhadoras. A licença-paternidade, garantida no art. 7º, XIX da CF/88 e pelo art. 10º, parágrafo 1º do ADCT é de apenas de cinco dias, podendo ser prorrogada para vinte dias no caso de empresas que são integrantes do Programa Empresa Cidadã, nos termos do art. 38 da lei 13.257/16. Além disso, a lei 13.257/16 exige para a prorrogação da licença-paternidade a participação do trabalhador em programas de paternidade responsável, que não são regulamentados, o que esvazia a eficácia da norma.

Já o art. 394-A da CLT<sup>14</sup>, antes da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17), estabelecia que a empregada gestante ou lactante fosse

---

<sup>14</sup> Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. [...] § 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos

afastada, enquanto durasse a gestação e a lactação, de quaisquer atividades insalubres. A nova redação do artigo 394-A da CLT, após a perda de eficácia da Medida Provisória (MP) 808/17.

Desde então, diversas discussões surgiram sobre as contradições presentes na proteção do trabalho da gestante. Sob uma perspectiva interseccional de gênero, raça e classe, tal problemática envolve uma pluralidade de trabalhadoras. Existem evidências em pesquisas da maior subalternização da mulher periférica negra no mercado de trabalho, o que torna necessário repensar esta narrativa histórica, não só no que tange à divisão sexual do trabalho, mas também à divisão racial do trabalho.

Nesse sentido, sobre o trabalho da gestante, devemos ressaltar que existem mulheres em altos cargos que podem “optar”<sup>15</sup> por trocar de emprego em face do descumprimento do art. 394-A da CLT pelo empregador, mas também há aquelas, na base da cadeia, que renunciariam a seus direitos para serem contratadas, trabalhando contra as normas de proteção da saúde em troca da contraprestação do adicional. E mesmo aquelas em altos cargos podem acabar renunciando a sua proteção, pela via da *pejotização*, para não perder restritos espaços femininos de poder no trabalho (FINELLI, MÁXIMO PEREIRA, 2018)

Para algumas autoras, este critério parece mais interessante em termos de discriminação de gênero do que a homogênea proibição total do trabalho em condições insalubres, que segrega a mulher gestante e

---

ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço. §3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento. (BRASIL, 1943).

<sup>15</sup>Everaldo Gaspar Lopes de Andrade questiona com precisão o paradoxo entre trabalho livre e subordinado consolidado na Revolução Industrial, propiciado pelo contrato de trabalho: “O Direito do Trabalho e seus fundamentos desencadearam realmente uma revolução no campo do Direito Privado ou foi ele próprio indispensável para legitimar os modelos de Estado e de sociedade que surgiram após a queda do Absolutismo monárquico - em que os poderes de encontravam nas mãos do clero e da nobreza -, e permitir a ascensão da burguesia nascente ao poder e dar origem ao Estado Liberal - centrado no individualismo contratualista, centrado na supremacia do trabalho vendido, comprado, separado da vida e no racionalismo instrumental a serviço da produção capitalista?” (ANDRADE, 2014, p. 21).

lactante de alguns espaços de poder no trabalho e foca exclusivamente na proteção do feto (FINELLI, MÁXIMO PEREIRA, 2018). Porém, na visão da trabalhadora periférica – e geralmente negra, em uma análise interseccional – a monetização da sua saúde, assim como a do feto é evidente, pois a liberdade de escolha é inexistente sob uma ótica materialista no sistema capitalista (FINELLI, MÁXIMO PEREIRA, 2018).

Segundo Valdete Souto Severo (2018) traz que essas novas disposições colocam a mulher trabalhadora em situação de extrema fragilidade diante do seu empregador. De tal forma que durante a gestação, além de todas as alterações emocionais, hormonais e mesmo de organização da vida, que as mulheres precisam enfrentar, devem ainda se preocupar, em razão da lógica de completa ausência de proteção contra a dispensa, com a manutenção do emprego (SEVERO, 2018).

Portanto, a trabalhadora, a depender do grau de sua necessidade de sobrevivência, fará qualquer coisa para que seu empregador permaneça satisfeito e não a despeça após o término da garantia que lhe confere o art. 10 dos ADCT (SEVERO, 2018). Do mesmo modo, alguém que está retornando da licença-maternidade e que certamente enfrentará dificuldades para manter o emprego, após o período de garantia contra a despedida, certamente se sentirá pressionada a trabalhar em condições insalubres, para conservar o posto de trabalho (SEVERO, 2018).

Contudo, em termos de divisão sexual do trabalho, fica o questionamento sobre as linhas tênues entre proteção e discriminação de gênero nas normas laborais da trabalhadora gestante. A proteção do trabalho em local insalubre, assim como a vedação de dispensa sem justa causa, deveriam ser adotadas para qualquer trabalhador e trabalhadora (FINELLI, MÁXIMO PEREIRA, 2018).

No tocante ao artigo 395 da CLT, verifica-se a influência patriarcal e machista na lei trabalhista e o quanto essa dita “proteção” é mais voltada

à moral do que a própria saúde das mulheres destinatárias da lei. O referido artigo concede um repouso remunerado de duas semanas apenas às mulheres que tiverem aborto não criminoso<sup>16</sup>. Ocorrendo o aborto “criminoso”, a saúde da mulher não é levada em consideração e esta deverá retornar ao trabalho normalmente.

Por fim, o art. 390 da CLT veda que o empregador contrate mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos para o trabalho contínuo ou 25 quilos, para o trabalho ocasional, enquanto para o homem esse limite é de 60 e 65kg, respectivamente. A norma permanece vigente e é comumente apontada pela doutrina como um caso de diferença justa entre homens e mulheres (LOPES, 2006, p. 419).

No entanto, apesar do aparente intuito protetivo, seria muito mais adequado se tal norma fosse estabelecida em razão do biotipo de cada trabalhador e não em razão do sexo, para a construção de um parâmetro de peso que não ultrapasse o limite desejável para a saúde de cada trabalhador. Quando a CLT delimita uma quantidade de peso para a contratação da mulher, observa-se, mais uma vez, a legitimidade jurídica da inferioridade biológica feminina.

A implementação efetiva da igualdade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho tende a remodelar radicalmente as teias sociais de dominação patriarcal. Talvez, justamente por esta razão, há sempre um conservadorismo difundido na mudança legislativa no tocante à proteção do trabalho feminino, que faz com que, muitas vezes, o Direito do Trabalho possa colaborar para manter o *status quo* da relação de desigualdade entres os gêneros.

---

<sup>16</sup>Sobre a aplicação do artigo 395 da CLT, o artigo 343, § 1º, da Instrução Normativa do INSS nº 77/2015, presume que houve parto, e não aborto, após seis meses, mesmo que bebê nasça morto. Neste caso há garantia de emprego e licença maternidade. A licença maternidade da empregada gestante não está condicionada ao nascimento com vida do bebê. Se criança morrer após parto, também há direito de licença maternidade e garantia de emprego.

O desequilíbrio de poder entre gênero masculino e feminino pode ser o motivo pelo qual a defesa do trabalho das mulheres seja retratada como uma especificidade de uma minoria, mesmo que as mulheres sejam maioria na população em geral e na população profissionalmente ativa no Brasil. Diante desta manutenção da desigualdade de gênero no trabalho, é necessário verificar os motivos pelos quais as normas trabalhistas no Brasil são ineficazes.

### **Conclusão**

A inserção precária das mulheres no mercado de trabalho e a (in)eficácia das normas juslaborais estão diretamente ligadas com a discriminação interseccional pela construção de uma sociedade capitalista-branca-masculina-heterocentrada, na qual as construções são centradas num papel masculino.

A discriminação quando direcionada às mulheres reflexem uma sociedade marcada por relação de gênero e raça ao ser analisada em uma ótica interseccional, haja vista a necessidade, em termos de igualdade nas relações laborais. Dessa forma, é impossível que tais opressões sejam tratadas como variáveis isoladas nas relações de trabalho, especificamente quando analisamos o trabalho feminino.

Insta salientar que existe uma ineficácia em relação à legislação pátria de forma a reafirmar a exclusão da mulher no ambiente laboral ou mesmo um eficácia ao que esse sistema do direito de propõe ao exclui as mulheres e manter os privilégios masculinos. A razão para a permanência da discriminação interseccional das mulheres nas relações de trabalho não consiste na ausência de dispositivos legais, mas sim devido a uma mentalidade machista e patriarcal que continua em nossa cultura e permeia em nossas leis.



Deve haver uma conexão entre normas que tenham verdadeira aplicabilidade e a mudança de uma mentalidade machista e patriarcal na sociedade, para que os homens se sintam e construam essa mudança e que atuem para tanto, e que as mulheres lutem pelos seus direitos de forma conjunta, ocupando espaços centrais de poder(es), tornando visíveis as desigualdades sobrepostas de raça, classe e gênero no mercado de trabalho.

### Referências

- ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes. *O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações*. São Paulo: LTr, 2014.
- ANDRÉ, Bruno Antoniasse. Mulheres No Mercado De Trabalho: Desigualdades Salariais Entre Gêneros Na Atualidade. *Caleidoscópio*, v. 1, n. 4, p. 119-124, 2014
- BARROS, Alice Monteiro de. Cidadania, relações de gênero e relações de trabalho. *Rev. Trib. Reg. Trab.* 3ª Reg., Belo Horizonte, v.47, n.77, p.67-83, jan./jun.2008.
- BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe. Gênero, Raça, Classe: opressões cruzadas e convergências na reprodução das desigualdades. *Mediações*, v. 20, n. 2, p. 27, 2015.
- CARVALHO, Sandro Sacchet; SOUZA JÚNIOR, José Ronaldo de Castro. Mercado de Trabalho. Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada, 2016. P 27
- CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Revista estudos feministas*, v. 10, n. 1, 2002.
- COLLINS, Patricia Hill. *Pensamento feminista negro: conhecimento, consciência e a política da empoderamento*. Seminário “Teoria Feminista”, Cebrap, 2013.
- COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos Direitos Humanos*. São Paulo: Saraiva, 2010.
- DA COSTA HIGA, Flávio. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?. *Revista Direito GV*, v. 12, n. 2, p. 484-515, 2016.

DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. São Paulo, Boitempo, 2016.

DE ALMEIDA NEVES, Magda. Anotações sobre trabalho e gênero. *Cadernos de Pesquisa*, v. 43, n. 149, p. 404-421, 2013.

DUARTE, Bárbara Almeida; PEREIRA, Flávia Souza Máximo; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. *O valor do trabalho reprodutivo na economia feminista e seu desvalor jurídico: por uma crítica político-econômica do feminismo ao Direito*. III Encontro da rede nacional de pesquisas e estudos em direito do trabalho e da seguridade social (RENAPEDTS). Belo Horizonte, 2017.

FINELLI, Lília Carvalho. PEREIRA, Flávia Souza Máximo. Possibilidade de autorização do trabalho da gestante ou da lactante em ambiente insalubre: notas sobre a responsabilidade dos médicos e impactos previdenciários. In: JANOTTI, Cláudio (Org.). *Seguridade Social e Meio Ambiente de Trabalho: direitos humanos nas relações sociais*. Belo Horizonte: RTM, 2018.

FONTÃO, Maria Angélica Breda. *As conferências da ONU e o movimento de mulheres: construção de uma agenda internacional*. 2012.

GIBB, Lygia Sabbag Fares et al. A tendência de despadroneização da jornada de trabalho: configuração no Brasil e impacto nas mulheres. 2017.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa*, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo social*, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.

HOOKS, Bell. Intelectuais negras. *Estudos feministas*, v. 3, n. 2, p. 464, 1995.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. 2014. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv91983.pdf>>. Acesso em 13 mai. 2018.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça - 1995 a 2015*. 2017. Disponível em <<http://www.ipea.gov>>.

- br/portal/images/stories/PDFs/170306\_retrato\_das\_desigualdades\_de\_genero\_raca.pdf>. Acesso em 13 jun. 2018.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). *Mercado de Trabalho*. 2016. Disponível em <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/161219\\_cc33\\_mercado\\_trabalho.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/161219_cc33_mercado_trabalho.pdf)>. Acesso em 24 mai. 2018.
- KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos Estudos Cebrap*, São Paulo, n. 86, 2010.
- KERGOAT, Danièle. O cuidado e a imbricação das relações sociais In HIRATA, Helena; ABREU, Alice Rangel de Paiva, LOMBARDI, Maria Rosa (org.). *Gênero e Trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. São Paulo, Editora Boitempo, 2016.
- LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. *Cadernos Pagu*, v. 26, n. 1, p. 405-430, 2006.
- NEVES, Magda Alemeida. Anotações sobre trabalho e gênero. *Cad. Pesqui.* vol.43 no.149 São Paulo May/Aug. 2013.
- OLIVEIRA, Rayhanna Fernandes de Souza Oliveira. O lugar do feminino negro no mercado de trabalho sob a perspectiva decolonial: para além do salário e da remuneração. Dissertação apresentada no Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. 2019.
- ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). A ONU e as mulheres, 2018. Disponível em: < <https://nacoesunidas.org/acao/mulheres/> >. Acesso em 22 de mai. 2018.
- ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Conferências Mundiais da Mulher, 2018. Disponível em < <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/> >. Acesso em 18 de mai. 2018.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE TRABALHO (OIT). Convenções. Disponível em < <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm> >. Acesso em 15 de mai. 2018.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE TRABALHO (OIT). Recomendações. Disponível em <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_242958/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242958/lang--pt/index.htm) >. Acesso em 16 de mai. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Discriminação em matéria de emprego e ocupação*, 1960. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 10 jun. 2018.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidad do poder, eurocentrismo e América Latina. In LANDER, Eduardo (org.). *A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas*. Buenos Aires: CLACSO, 2005.

SAAVEDRA, Luísa; CÉU TAVEIRA, Maria do; SILVA, Ana Daniela. A subrepresentatividade das mulheres em áreas tipicamente masculinas: Factores explicativos e pistas para a intervenção. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 11, n. 1, 2010.

SEVERO, Valdete Souto. *Proteção contra a despedida: uma medida que protege as trabalhadoras brasileiras*, 2018. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2018/04/05/protecao-contra-a-despedida-uma-medida-que-protege-as-trabalhadoras-brasileiras/>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

SILVA, Isabela Brandão Araújo da. Direitos humanos para quem? A interseccionalidade como instrumento para o uso emancipatório dos Direitos Humanos In SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, VIEIRA, Regina Stela Corrêa. *Mulheres em Luta: a outra metade da história do Direito do Trabalho*. São Paulo, LTr, 2017.

## Do panóptico ao *neuromarketing*: manipulação e controle dos trabalhadores pela empresa Uber

Débora de Jesus Rezende Barcelos<sup>1</sup>  
Camila Jorge<sup>2</sup>

### I. Introdução

Ainda no século XVIII Jeremy Bentham idealizou a figura do panóptico como um mecanismo de alto controle e persuasão sobre os indivíduos. Geralmente aplicado em prisões, manicômios, escolas e, até mesmo nas fábricas, o panóptico consistia na construção de um local em forma de circunferência com uma torre de vigilância no centro para que os sujeitos enquanto objeto de controle e inspeção permanecessem constantemente sob as vistas do inspetor. Porém, na pós-modernidade, marcada por uma intensa revolução tecnológica e pela crise dos confinamentos, torna-se possível uma vigilância ainda mais profunda, capaz de ultrapassar os estritos limites espaciais de monitoramento e adentrar na própria *psiquê* e no cotidiano dos indivíduos, permitindo o seu controle em tempo integral. O modelo de panóptico Benthamiano é então aperfeiçoado e essa nova vigilância passa a ser exercida pelo panóptico digital, com a internet e o *smartphone* substituindo os espaços de confinamento sob a aparência de uma liberdade e uma comunicação

---

<sup>1</sup> Mestranda em Trabalho, Democracia e Efetividade no Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais com bolsa de pesquisa do CNPq. Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela mesma instituição. Bacharel em Direito pela Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Autora de livros e artigos jurídicos. Palestrante. E-mail: deboradejesus.barcelos@gmail.com.

<sup>2</sup> Mestranda em Direito do Trabalho com bolsa pela PUC-MG. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Previdenciário pela UNA - Divinópolis. Bacharel em Direito pela Faculdade Pitágoras - Divinópolis. Autora de livros e artigos jurídicos. Palestrante. Advogada. E-mail: camilajorge.adv@gmail.com.

ilimitadas. Nesse contexto, com a evolução do capitalismo diversas empresas têm migrado para plataformas e instituído negócios altamente lucrativos a partir do simples desenvolvimento de aplicativos. Uma dessas empresas é a Uber Technologies Inc. No discurso da Uber, os trabalhadores envolvidos já não são chamados de empregados, mas de “parceiros” que apenas se utilizam do aplicativo da empresa para intermediar seus serviços. Mas será que esse discurso procede? O presente ensaio tem enquanto problema averiguar se a empresa Uber não se utiliza do mecanismo do panóptico digital como forma de exercer controle, influência e vigilância sobre seus trabalhadores, porém, de uma forma mais discreta, mascarando o poder diretivo a medida em que transfere a vigilância física para a vigilância algorítmica. Em outras palavras, busca-se analisar se o elemento fático jurídico da subordinação na relação de emprego não estaria presente no modelo de organização da Uber a partir de uma vigilância panóptica. Para além, partindo da hipótese pela existência de um controle digital e, portanto, pela existência de vínculo, objetiva-se, em um segundo plano, averiguar se, e como, a empresa Uber consegue manipular esses trabalhadores e convencê-los a submeter-se e a manter-se em uma relação de trabalho completamente precarizante, partindo de uma análise do *neuromarketing* como instrumento de manipulação e captura da subjetividade. Acredita-se, que estas questões precisam ser analisadas e discutidas com cautela, sendo dotadas da maior relevância social e jurídica, a fim de que se evite a exploração sob a aparência de liberdade.

## **II. Pós-modernidade e o aperfeiçoamento do panóptico**

A pós-modernidade coincide com a reorganização do cenário mundial a partir do final dos anos 60, início dos anos 70 do século passado. A evolução tecnológica, a reestruturação dos modos de organização da

produção, os novos padrões societários, o individualismo exacerbado, a valorização da plasticidade, do cambiante e do efêmero marcam o início desse novo período histórico. (CASTILHO, 2020)

De acordo com Dorothee Susanne Rudiger (2004), a exaustão das chamadas “três décadas gloriosas<sup>3</sup>” direcionaram a reorganização do mercado, das relações sociais, do Estado, da empresa e, por consequência, do próprio pensamento. Essa reorganização trouxe à baila a centralidade do mercado, e, para garantir o seu desenvolvimento, desde então, vem defendendo a flexibilidade em busca de uma maior competitividade.

Nessa nova conjuntura mais fluída, aquele antigo modelo de panóptico idealizado por Jeremy Bentham começa a apresentar deficiências no que se refere ao controle e vigilância de seus inspecionados, sobretudo dos trabalhadores, considerando a tendência cada vez mais forte de horizontalização das fábricas e de desmantelamento da figura de uma autoridade hierárquica direta.

Para Bentham (2008), a ideia do panóptico era a de que, quanto mais constantemente as pessoas inspecionadas permanecessem às vistas do inspetor, tendo consciência disso e sob o temor reverencial de sofrer uma sanção, mais se reprimiriam e agiriam segundo a conduta delas esperada, o que garantia, assim, o sucesso do estabelecimento. Nesse sentido, Foucault (2012), ao analisar a arquitetura do panóptico benthamiano notou três elementos: a vigilância hierárquica, a sanção normalizadora e o exame. A vigilância hierárquica consistia na presença física de um superior legitimado a vigiar; a sanção normalizadora, em punições por mal comportamento, ao passo que, o exame, era a conjugação destes dois

---

<sup>3</sup> Segundo Pedro Teixeira Castilho (2020, p. 314) “as três décadas gloriosas” ou “os trinta anos de ouro” se referem aquele período que vai entre 1945, durante o processo de reestruturação das economias (pós-guerra), até finais da década de 60, em que o capitalismo apresentou um padrão de desenvolvimento quantitativo e qualitativo jamais visto. Porém, para o autor, “[...] a partir da primeira metade dos anos 70, esta tendência começa a sofrer um processo de reversão acentuada. São os momentos de estagnação ou depressão que se tornam longos, enquanto as conjunturas de crescimentos tornam-se episódicas – ‘são as longas ondas recessivas’”. (CASTILHO, 2020, p. 314).

elementos, ou seja, o processo intermediário entre o qual, a partir da vigilância, verifica-se uma conduta em desconformidade aos padrões exigidos e a qualifica, classifica e pune conforme o grau de desobediência. (FOUCAULT, 2012)

A combinação desses instrumentos possibilitou uma influência direta e significativa sobre os indivíduos sem a necessidade da força física, o que levou Foucault (2012) a acreditar, que o panóptico poderia ser utilizado, inclusive, como uma “máquina de fazer experiências, modificar o comportamento, treinar ou retreinar os indivíduos”. (FOUCAULT, 2012, p. 193)

A fim de exercer tamanho poder de domesticação, cada estrutura de confinamento panóptico continha “[...] na circunferência que dá para o exterior, uma janela suficientemente larga não apenas para iluminar a cela, mas para, através dela, permitir luz suficiente para a parte correspondente do alojamento do inspetor” (BENTHAM, 2008, p. 19). Isso permitia que o inspecionado tivesse a constante ciência de sua inspeção, fazendo, portanto, com que temesse o agir de seu superior.

Porém, conforme observa Byung-Chul Han (2014), o panóptico benthamiano, em sua estrutura circular com uma torre de vigilância no centro, por estar restrito a um determinado ambiente, prévia e cautelosamente construído tinha limitações, posto que conseguia observar seus reclusos apenas no seu exterior, isto é, permanecia estritamente ligado ao meio óptico e ao controle físico, corporal, não tendo acesso aos pensamentos ou as necessidades internas de seus vigiados.

Desta feita, o controle poderia ser extinto tão logo a pessoa desocupasse o local do confinamento, estando, após, verdadeiramente livre.

No entanto, com a evolução tecnológica e das formas de se produzir e comercializar, o capital passou a demandar um controle e uma vigilância



ainda mais profunda, capaz de intervir na mente e nos pensamentos dos indivíduos, para prevê-los e, se preciso for mudá-los. Para tanto, o panóptico de Bentham precisou ser aperfeiçoado, com a substituição dos antigos espaços de confinamento por mecanismos de vigilância mais maleáveis, capazes de perseguir o sujeito vigiado a qualquer tempo e a qualquer lugar. A internet, o *smartphone* e a Google se mostraram mecanismos hábeis a cumprir tal finalidade, principalmente pelo fato de exercê-la de forma mascarada, sob a aparência de uma falsa liberdade de navegação, e é então que o panóptico de Bentham se aperfeiçoa no panóptico digital.

Nesse contexto, Maria Cecília Máximo Teodoro e Karin Bhering Andrade (2020, p. 263) lecionam que:

Em tempos atuais, com o desenvolvimento tecnológico, a vigilância se faz também de forma eletrônica, dentro de um contexto organizacional por meio de dispositivos tecnológicos diversos, como câmeras, microfilmes ou computadores, bem como via internet, incluindo suas redes sociais, WhatsApp, Instagram, Facebook e até mesmo por aplicativos de controle digital como a Uber. (TEODORO; ANDRADE, 2020, p. 263)

O objetivo do capital ao empreender e investir nessas novas formas de vigilância é justamente a manipulação e controle total do trabalhador, a fim de monitorar não só seu corpo e seu tempo de trabalho, tal como realizara em tempos fordistas<sup>4</sup>, mas também sua mente e sua alma. Assim, se no panóptico de Bentham o controle se extirpava tão logo o indivíduo deixasse o confinamento, agora, não existe mais tal possibilidade, por isso

---

<sup>4</sup> Método de organização da produção inaugurado por Henry Ford no século XX, em sua indústria de automóveis na fabricação e montagem do famoso veículo de modelo "T". O método fordista era basicamente ancorado em um modelo industrial verticalizado, com a fragmentação de pequenas tarefas entre os empregados e a cronometrização do tempo para desenvolvê-las. O modelo fundava-se em uma vigilância rígida a partir da presença e fiscalização dos serviços desempenhados por parte de superiores hierárquicos diretos, capazes de disciplinar com sanções. (GOUNET, 1999)

fala-se em um panóptico pós-moderno, posto que supera os limites da fábrica e adentra na própria subjetividade e na vida privada do obreiro.

Efetivamente, com a desestruturação e horizontalização<sup>5</sup> das grandes indústrias e a conseqüente dispersão do coletivo de trabalhadores do ambiente da empresa somada ao crescimento do setor de serviços, tornou-se imprescindível para o capital tratar de arranjar outros meios que substituíssem o controle direto, mediante a presença física de uma pessoa, por um controle indireto, mas que fosse ainda mais eficiente, sobretudo, considerando a distância corporal dos trabalhadores.

Essa nova forma de controle parte então da figura do *Big Data* como mecanismo de vigilância e persuasão de pessoas. Por *Big Data*, pode-se entender, de acordo com Adriana Goulart de Sena Orsini (2020), como um sistema de Tecnologia da Informação que permite a captura, a análise e a catalogação de registros em tempo real. Nas palavras de Orsini (2020, p. 323) “[...] o *Big Data* proporciona o armazenamento quase ilimitado de dados textuais e a análise de tais dados, mesmo que não estejam estruturados. É possível extrair informações relevantes de uma gigantesca massa de dados não tabulados, identificando padrões e sugerindo conclusões a partir destes”.

Tais dados podem ser originados a partir de diversas fontes internas e externas, como cadastros de clientes, análises de mercado, redes sociais, dispositivos eletrônicos, aplicativos, processos internos ou mesmo pesquisas em meios *off-line*. A partir disso, as técnicas de estatística e processamento computadorizadas começam a perceber protótipos e a criar algoritmos prevendo tendências comportamentais com maior precisão.

---

<sup>5</sup> A desestruturação e horizontalização das fábricas envolve um processo de terceirização, pejotização, teletrabalho, intermitência, etc.

O capital, então, começa a extrair, mapear e a alcançar, em tempo real, informações acerca da localização e da temporização de seus trabalhadores, isto é, onde se encontram, onde poderão se encontrar e a que tempo, assim como, quantos minutos e segundos levarão para desempenhar as suas atividades. De acordo com Teodoro e Andrade (2020), esse monitoramento das relações de trabalho tem como fulcro a neutralização de conflitos, a dominação da força de trabalho e uma maior produtividade e lucratividade.

Não obstante, o *Big Data* consegue ainda, verificar as principais crenças, desejos e tendências de uma determinada população, o que permite ao capital manipulá-los da melhor maneira possível, uma vez conhecidas as suas principais paixões e fraquezas.

Diante disso, percebe-se, pois, que conforme afirma Han (2014), o panóptico digital, ancorado no *Big Data* enquanto técnica de vigilância, é, sem dúvida, uma forma de controle muito mais eficiente que o antigo panóptico de Bentham, posto que possibilita uma visão de 360 graus sobre os sujeitos objeto de vigilância.

Embora, em princípio, tenha se celebrado a rede digital como um meio de liberdade ilimitada, tal como sugeria o primeiro *slogan* publicitário da Microsoft “*Where do you want to go today?*”<sup>6</sup> Esta euforia inicial se mostrou, com o passar do tempo, apenas uma ilusão. A promessa de liberdade e de comunicação ilimitada se transformou, na verdade, em um controle e em uma vigilância total, embora, muitas vezes, ainda desapercibida por grande número de indivíduos. (HAN, 2014).

Nesse sentido, ainda segundo Han (2014), o panóptico benthamiano é invisível, porém, onipresente na cabeça dos reclusos que o tem interiorizado. No panóptico digital, por sua vez, o indivíduo não se sente

---

<sup>6</sup> Trad. “Onde você que ir hoje?”.

vigiado ou ameaçado, ao contrário, se sente livre, e é justamente aí que reside o problema, pois ao experimentar o falso sentimento de uma liberdade se dá a revelar por completo, na totalidade de seu âmago, de sua psiquê. Já o recluso Benthamiano, por seu turno, por saber-se vigiado, agia com restrições, apenas conforme o que dele se esperava, sem desnudar a sua verdadeira subjetividade. O novo panóptico tem um aspecto amável, a eficiência de sua vigilância reside justamente na sua amabilidade.

Destarte, com todo esse avanço tecnológico um novo tipo de subordinação tem surgido, é a chamada subordinação por algoritmos ou “*tecnosubordinação*”, em que o controle já não se faz mais por hora e sim via aplicativo. Juan Raso Delgue (2016) fala, em uma nova espécie de subordinação ainda mais severa e eficaz do que aquela imposta diretamente pelo chefe no antigo ‘chão de fábrica’. Se, no passado, o empregado estava sujeito apenas aos atentos olhos de seu superior hierárquico, dentro de seu horário de trabalho, atualmente é objeto de controle a todo momento, seja pelo aplicativo ou pela multidão de consumidores vigilantes.

Com efeito, com requinte jurídico e linguístico, várias empresas de plataformas digitais apropriam-se de um trabalho desprotegido sob o discurso de se tratarem de empresas meramente intermediadoras entre a oferta e a procura sob a ótica de uma suposta economia compartilhada, mas, na realidade, revelam-se como verdadeiras empregadoras, explorando a mão de obra de seus trabalhadores de forma cruel. Uma dessas empresas é a Uber Technologies Inc., conforme se pretende expor a seguir.

### **III. Uber Technologies Inc.**

A Uber Technologies Inc. é uma empresa fundada em 2009 por Garrett Camp e Travis Kalanick como consequência de uma necessidade

não satisfeita na tentativa de conseguir um táxi em horário de pico na cidade de Paris. Essa dificuldade incitou a criação de um aplicativo que reunisse, imediatamente, a oferta e a demanda pelo serviço. Desde então, a Uber vem se apresentando ao mundo como uma plataforma de tecnologia para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem motoristas de confiança e desfrutem de viagens seguras.

Em linhas gerais, a empresa é um *app* – dispositivo próprio de *smartphones* e *tablets* – que, sob o discurso de economia compartilhada promove o encontro entre trabalhadores dispostos a utilizarem seu próprio carro ou motocicleta para trabalhar e passageiros ou mercadorias a procura de um meio de transporte. De *start up* à multinacional avaliada em U\$\$ 52 bilhões de dólares, parte de seu tamanho pode ser justificada pelo fato de cidades como São Paulo e Nova York possuírem mais Uber que táxi comum. (FONSECA, 2019).

Segundo a Uber, os motoristas e entregadores da empresa são apenas “parceiros” ou “contratantes” de seus serviços de intermediação tecnológica, mas nunca empregados, posto que, supostamente, teriam liberdade na condução de seus serviços.

O curioso é que, apesar de figurar apenas como uma “contratada” é a Uber quem estabelece única e exclusivamente as cláusulas contratuais, não conferindo qualquer poder de negociação ao “contratante”, a quem cabe tão somente o direito de aceitar ou recusar a proposta.

Nesse sentido, de acordo com Teodoro, D’Afonseca e Antonieta (2017, p. 11):

[...] o contratante estabelece com a contratada um contrato no qual não se verifica nenhuma possibilidade de mútuo acordo, o que desnuda verdadeiro abismo jurídico entre as posições ocupadas pelas partes. De um lado, de posse do controle de todas as normas contratuais e suas vantagens, encontra-se,

atipicamente, a contratada; do outro lado, despossuído de qualquer poder de negociação, tem-se o contratante. Um contrato por adesão, porém, um contrato ao contrário, um contrato por adesão, mas de cabeça para baixo.

Obviamente, esse argumento de “contratação” da plataforma por parte dos trabalhadores não procede, pois não se pode pensar em um negócio jurídico entre partes iguais em que o contratante não tenha o mínimo poder de discussão. Ademais, a Uber não ganha dinheiro pelo fornecimento da plataforma a esses trabalhadores, que pode ser instalada nos *smartphones* gratuitamente, derogando, portanto, a argumento de que teria a sua tecnologia contratada.

Na verdade, a Uber auferir sua receita a partir da retenção de um percentual sobre o valor pago por corrida, isto é, da combinação do trabalho humano de dirigir com a utilização do meio de produção do trabalhador: o carro ou a moto.

Este fato, por seu turno, derroga o tão aclamado discurso da economia compartilhada. Ora, a economia compartilhada parte da ideia da tecnologia intermediada por aplicativos para promover a aproximação entre quem tem bens e serviços subutilizados e quem os deseja diretamente. No entanto, no conceito de economia compartilhada, a empresa intermediária não pode lucrar sobre o trabalho alheio, tal como faz a Uber, antes, lucra apenas com a venda do aplicativo, de espaços para publicidade ou através do número de acessos à plataforma. (TEODORO; D’AFONSECA; ANTONIETA, 2017).

Assim, a partir do momento em que a intermediação existe com o objeto de lucrar através do trabalho de quem presta os serviços, como ocorre com a Uber, inconciliável se torna a ideia de compartilhamento ou colaboração, a empresa não é *peer to peer* – de pessoa para pessoa, mas sim, *peer to business* – de pessoa para negócio/empresa. (TEODORO; D’AFONSECA; ANTONIETA, 2017).

Isto posto e revelados alguns mitos acerca da tão misteriosa Uber Technologies Inc. cumpre agora adentrar na mais polêmica questão que circunda a empresa: a presença ou não da subordinação dos trabalhadores a partir de um controle digital do trabalho e da possível configuração da relação de emprego.

#### **IV. A aplicabilidade do panóptico como instrumento de controle pela empresa Uber**

Como visto nos tópicos anteriores, o panóptico digital, ancorado no *Big Data* e na criação de algoritmos permite com que a empresa consiga realizar um mapeamento integral de seu empregado. Assim, atualmente é perfeitamente possível que a empresa disperse o trabalho, sem, contudo, perder o controle sobre ele.

Nesse cenário, embora se intitule como uma mera intermediadora entre profissionais autônomos e usuários do sistema interessados na prestação de serviços de transporte de passageiros e/ou de mercadorias, a realidade, conforme se demonstrará a seguir, é que a Uber Technologies Inc. exerce um verdadeiro controle sobre a atividade de seus supostos “parceiros” a partir da aplicabilidade do panóptico digital, preenchendo, por conseguinte, todas as nuances do poder empregatício e, portanto, da subordinação na relação de emprego.

A Uber tem se utilizado do unísono “somos uma plataforma de tecnologia” para minar a ideia de proteção ao trabalho como se a tecnologia eliminasse a histórica exploração do ser humano. Porém, insta ressaltar que a tecnologia veio para colaborar com um sistema que continua, desde os primórdios do capitalismo a extrair a mais-valia, muito embora, neste novo modelo, não se verifique a simetria perfeita de sua estruturação com a velha lógica fabril. (TEODORO; D’AFONSECA; ANTONIETA, 2017).

Segundo a Uber, o trabalhador do aplicativo é apenas seu “parceiro” posto que trabalha quando quer. Na fábrica isso de fato fazia sentido, mas no mundo sem fronteiras, em que a partir do *Big Data* o aplicativo consegue averiguar milimetricamente cada metro rodado pelo trabalhador, não é preciso sequer haver o parâmetro de jornada para fins de controle. O controle se dá, não por um tempo fixo preestabelecido de trabalho, o que é tão relativo na atualidade. Antes, é feito por quilômetro rodado, por passageiro, por preço a ser praticado, por tempo de desempenho em cada tarefa, por forma de atendimento, pela resposta dos usuários, tudo através do aplicativo. (TEODORO; D’AFONSECA; ANTONIETA, 2017).

Desta feita, a Uber consegue controlar em detalhes cada etapa do processo de trabalho. A título de exemplo, o tempo necessário para se executar determinado trajeto e o efetivamente gasto pelo trabalhador estão registrados no aplicativo, conforme se denota das mensagens frequentemente enviadas pela empresa a seus usuários “seu Uber chegará em 5 minutos” ou “o seu pedido já saiu para a entrega”. Nesse contexto, se o trabalhador não consegue chegar no tempo predeterminado pela empresa, é veementemente punido, conforme explica Paulo Lima, entregador da Uber *Eats* em entrevista ao Intercept Brasil:

Na noite de 21 de março, o entregador Paulo Lima, de 31 anos, foi parado pela polícia quando fazia uma entrega pela Uber *Eats* com sua moto em São Paulo. “[Foi] uma abordagem comum. Na sequência, meu pneu esvaziou e eu notifiquei ao suporte e ao cliente. O suporte disse que eu deveria cancelar o pedido. Após eu questionar se isso me bloquearia, eles garantiram que não”, contou Lima ao Intercept. Na manhã seguinte, a surpresa: “Quando eu fui sair para trabalhar, estava bloqueado”. (LARA; BRAGA; RIBEIRO, 2019).

Além do controle tempo/estimado tempo/gasto, a Uber registra, igualmente, todos os detalhes dos movimentos necessários para a



realização de cada processo. Ao aceitar uma corrida, desde logo um mapa se abre no aplicativo para ser seguido pelo motorista ou entregador. Este mapa também é aberto no aplicativo do cliente, o que permite o completo monitoramento do trajeto. Se há qualquer desvio, ainda que para a satisfação de necessidades fisiológicas do motorista, tanto o cliente, quanto a Uber, tomam conhecimento, o que pode resultar em complicações para o trabalhador.

A este respeito, Flávia Uchôa de Oliveira (2020) comenta, que esse tipo de controle realizado pela Uber é a utilização do taylorismo em sua mais bem acabada versão. Nas palavras da autora, “os tempos e movimentos do início do século XX, são registrados no século XXI no aplicativo, e não mais nas fichas de instrução de Taylor”. (OLIVEIRA, 2020, p. 6).

No mesmo sentido, Maria Cecília Máximo Teodoro, Thaís Cláudia D’Afonseca e Maria Antonieta (2017, p. 17) asseveram, que inimaginável seria, que ainda no século XXI “[...] o gerente de Taylor poderia transmutar-se em um aplicativo de celular que dá bom dia ao seu empregado ‘parceiro’, e depois o pune, deixando-o ‘off-line’ se não obedecer às regras e comandos do *modus faciendi*, para, enfim, demiti-lo”.

A Uber conta com um processo de automatização, extração e processamento de dados em dimensões gigantescas, ao que se permite falar em uma verdadeira espécie de vigilância panóptica. Encontram-se em jogo novas formas de controle e vigilância do trabalho por meios digitais que permitem a análise combinada e simultânea de múltiplas informações a serviço da empresa inaugurando a possibilidade de um gerenciamento algorítmico do trabalho.

De acordo com Ludmila Costhek Abílio (2020, p. 119):

O gerenciamento algorítmico conta com a possibilidade de cruzar e administrar uma ampla gama de dados em tempo real, pautar a atividade dos trabalhadores e ao mesmo tempo extrair das decisões e estratégias individuais

novas definições e procedimentos. Dia de chuva, variação do valor, distribuição no tempo e no espaço, período do dia, oferta de trabalhadores, nível da demanda, tarefas cumpridas por cada trabalhador, são todos conjuntamente passíveis de ser mapeados, processados, cruzados e gerenciados como dados – um gerenciamento que, ao mesmo tempo que mapeia, também produz ações e comportamentos que serão novamente mapeados e gerenciados.

A Uber, ao utilizar-se do gerenciamento algorítmico, mapeia e controla tanto a oferta de trabalho como sua demanda, a qual também está mediada pelo aplicativo e subsumida a ele. Neste modelo, o trabalhador fica disponível para o trabalho, mas não tem qualquer possibilidade de negociação ou influência na determinação da distribuição de seu próprio serviço, não sabendo sequer, como opera o próprio recrutamento. Ainda, igualmente não consegue intervir na determinação do valor de sua própria hora de trabalho, também estipulada e controlada pela Uber.

Através do chamado preço dinâmico, a Uber, exclusivamente, controla o valor das tarifas a partir de diversos fatores verificados pela vigilância do panóptico digital, como, por exemplo, até mesmo o índice de bateria do cliente.

Não obstante, as avaliações realizadas pelos usuários também são dados que alimentam o controle e o gerenciamento do processo de trabalho pela empresa. De acordo com Abílio (2019), as avaliações possibilitam um ranqueamento dos trabalhadores, elemento que será utilizado como critério automatizado pelo algoritmo quando do momento da distribuição do trabalho e da determinação de sua remuneração. Ademais, além da informação que produz sobre cada trabalhador, as avaliações ainda estabelecem, de forma ilocalizável e com regras informalmente definidas um padrão de qualidade do trabalho que deverá ser necessariamente seguido pelo motorista ou entregador, ou seja, trata-

se de um controle que permeia informal e onipresentemente a sua atividade. (ABÍLIO, 2019).

Maria Cecília Máximo Teodoro, Thaís Cláudia D'Afonseca e Maria Antonieta (2017) entendem, que a avaliação baseada no *feedback* da multidão de consumidores vigilantes, não obstante a presença de outros elementos de sujeição, é, por si só, suficiente para caracterizar a subordinação jurídica dos trabalhadores perante a empresa Uber, haja vista que a empresa os disciplina e pune, caso tais avaliações não alcancem o padrão por ela pretendido. As aludidas autoras ainda explicam, que a cada viagem realizada, a depender do número de estrelas recebidas, poderá o motorista ou entregador da Uber permanecer com o acesso liberado ao aplicativo e continuar trabalhando, ou, comumente, sem advertência ou aviso prévio, ser temporariamente suspenso do aplicativo, caso não tenha alcançado a pontuação mínima estabelecida pela empresa – 4,6 em uma escala de 1 a 5 estrelas -. Ainda, em casos mais severos, poderá o algoritmo da Uber, segundo as programações somente por ela compreendidas e completamente estranhas ao trabalhador, dar a este último, sem qualquer justificativa ou satisfação, o destino fatal do mundo cibernético: ser desconectado.

Destarte, existe também a implementação de câmeras dentro dos veículos por parte da Uber, o que também possibilita um monitoramento e controle mais preciso durante o desenvolver da atividade com o fornecimento de sons e imagens para a empresa, tudo a partir de um olhar digital.

Outra questão que tipifica a configuração do exercício do poder diretivo e, portanto, a presença de subordinação dos trabalhadores perante a Uber pode ser observada na proibição por parte da empresa de que os motoristas recusem ou cancelem certo limite de chamadas pelo aplicativo, o que também é punido pela empresa. No site da Uber, por

exemplo, explica-se que motorista e entregador poderão ser desativados da plataforma caso tenham uma taxa de aceitação de corridas menor do que a “taxa de referência da cidade”, ou seja, negar corridas pode ensejar o desligamento do trabalhador da plataforma. Em casos de cancelamento não é diferente, ou seja, o trabalhador tem restringida a sua liberdade em realizar ou não a corrida e é punido caso a exerça. (CÓDIGO..., 2020).

Assim, nas palavras de Teodoro, D’Afonseca e Antonieta (2017, p. 22-23):

[...] uma vez conectado ao aplicativo, não pode o motorista exercer livremente sua profissão. Logo, a promessa de “trabalhe como quiser e onde quiser” não se revela factível, desfigurando-se uma vez mais a aparência do trabalho autônomo, pois, se por um lado, o motorista pode escolher o momento em que fará a conexão com o aplicativo, por outro lado, uma vez que esteja conectado, deverá aceitar um certo número de corridas dentro de um determinado período, não podendo permanecer ocioso enquanto estiver *on line*. Do mesmo modo, uma vez que aceite uma corrida, não terá a liberdade de efetuar o cancelamento desta, sem que receba a devida punição.

Pelo exposto, percebe-se que a empresa Uber Technologies Inc. é muito mais do que uma simples mediadora, tal como se intitula. A questão é que a subordinação e o controle sobre o trabalho são mais difíceis de se reconhecer e mapear, uma vez dispersos e mascarados pelo panóptico virtual.

A plena liberdade oferecida pela empresa aos seus motoristas e entregadores, quando submetida a este processo de depuração analítica, acaba por revelar vários indícios de subordinação, visto que o modo de realização da prestação do serviço, em sua quase totalidade, é mantido sob o controle exclusivo da empresa.

Apesar de não se vislumbrar a presença física de um superior hierárquico acompanhando cada atividade para fins de vigilância, esse

controle é exercido pelo panóptico digital, que monitora, conforme demonstrado, com ainda mais precisão, cada movimento do trabalhador a partir da análise de dados. Isso permite falar na presença de uma subordinação por algoritmos no modelo de organização da Uber, ainda mais eficiente que aquela arcaica subsunção ao “chefe”.

Para Teodoro, D’Afonseca e Antonieta (2017, p. 23):

A constatação é óbvia: a liberdade para trabalhar “quando e onde quiser” limita-se, numa analogia com os antigos modelos de emprego, até o momento em que o motorista efetivamente “chegue ao local de trabalho”, neste caso um local virtual, mas, lá estando, deve trabalhar ininterruptamente e segundo as normas da empresa, como qualquer outro trabalhador, em qualquer outro modelo de desenvolvimento do modo de produção capitalista.

Um trabalhador verdadeiramente autônomo, conforme ensina Carelli (2020), é aquele que realiza negócio próprio em empreendimento por ele mesmo organizado e estruturado. Desta feita, no conceito de autonomia no trabalho, o preço e as condições contratuais são fixadas pelo próprio empreendedor. Além disso, o trabalho deve ser realizado livre de qualquer tipo de direcionamento da atividade laboral, porque, nesse caso, não se trataria de um autônomo, mas sim, de um empregado.

Nessa acepção, não pode um trabalhador ser considerado autônomo quando a fixação de preços é realizada por terceiros, como acontece no caso da Uber. Do mesmo modo, a definição da remuneração pela prestação de serviços, isto é, o percentual a ser obtido pelo trabalhador, não pode de maneira alguma ficar a cargo da empresa, tal como faz a Uber, sob pena de descaracterizar, mais uma vez, a autonomia. Não obstante, essa falta de independência também ocorre quando há exigência ou padronização das formas pelas quais se realiza a atividade econômica, tal como faz a Uber ao especificar as condições do automóvel e a forma como o atendimento

deve ser prestado (balas, vestimentas, ar condicionado, etc). (CARELLI, 2020).

Ainda segundo Carelli (2020, p. 76):

O verdadeiramente autônomo deve conhecer as condições de prestação de serviço antes de aceitar a contratação, não havendo como entender possível, por exemplo, somente saber o destino após aceitar a corrida, no caso de plataforma de transporte. Seria a mesma coisa que a um marceneiro somente pudessem ser revelados a quantidade, a qualidade e o preço dos armários a serem por ele confeccionados após aceitar a encomenda de um contratante.

Diante disso e considerando todo o exposto, fica clara a presença de subordinação jurídica nos modos de organização do trabalho praticados pela empresa Uber, compreendida a subordinação como “estar sob a direção de outrem, submetido em negócio alheio que estipula a forma de trabalho e seu preço e se apropria de seu resultado” (CARELLI, 2020, p. 78). A tão discursada “autonomia” e “parceria” divulgada pela empresa não passa de uma grande farsa disfarçada pelo controle panóptico, ao que se resta, portanto, perfeitamente configurada a relação de emprego.

A Uber se apropria da vulnerabilidade social em situação de emergência e desemprego para contorcer o verbo empreender de realização de atividade econômica própria para trabalho sem direitos em negócio alheio.

Com efeito, ao transferir todo e qualquer custo do trabalho para o trabalhador sem qualquer contrapartida de direitos ou garantias trabalhistas, a Uber aprofunda a precarização do trabalho ao incorrer em uma dupla exploração do trabalhador: não satisfeita em explorar apenas e tão somente a mão de obra precarizada e sem direitos, explora ainda, os próprios meios e instrumentos de produção do obreiro, auferindo lucros exorbitantes sem ter, sequer, um único automóvel ou motocicleta. Com

isso, a exploração da mão de obra humana alcança, com o surgimento do modelo Uber, aquilo que se poderia chamar de “patamar máximo exploratório”.

Nesse cenário, há, porém, que se levantar a seguinte questão: se as relações de trabalho empreendidas em sede da empresa Uber constituem, na realidade, verdadeiras relações de emprego desprovidas de direitos e, portanto, exploradas, por que razão o número de trabalhadores que adentram na empresa só tem crescido? E mais, por que, muitos deles se consideram verdadeiros autônomos? O próximo tópico tem como objetivo justamente averiguar se, e como, a empresa Uber consegue manipular esses trabalhadores e convencê-los a submeter-se e a manter-se nessa relação de trabalho completamente precarizante a partir da figura do *neuromarketing* como técnica de manipulação.

#### **V. *Neuromarketing*: como a empresa Uber consegue manipular e convencer os trabalhadores**

A empresa Uber foi se tornando, gradualmente, uma empresa global. Hoje, se encontra em cerca de 70 países e mais de 400 cidades. (UBER, 2020). As chaves para o seu sucesso são bem conhecidas: interrupção do monopólio dos táxis, serviço digital e facilidade de uso. No entanto, é preciso averiguar se o motivo pelo qual os trabalhadores são atraídos pela Uber é realmente devido à própria vontade, ou se, na realidade, não ocorre em razão da influência de táticas de marketing particularmente eficazes.

O *neuromarketing* surge como uma maneira mais aprofundada do marketing. Trata-se de uma técnica que estuda a essência do comportamento do consumidor, sejam desejos, impulsos ou motivações de compra a partir de reações neurológicas. Conforme Neil Patel, 2020:

[...] É do estudo do uso eficaz desse potencial do cérebro que trata o *neuromarketing*. Como ciência e técnica de venda, o *neuromarketing* busca

através de estudos neurológicos compreender quais desses “motores psicológicos” presentes em nosso cérebro precisam ser despertados de modo a incentivar o ato da compra. [...] é certo que, em uma empresa, a missão maior do marketing é descobrir quais são as necessidades explícitas e implícitas do consumidor no ato da compra. [...]com a ajuda da neurociência, faz uso da ressonância magnética para descobrir quais estímulos afetam qual parte do cérebro. E também, descobre como essa resposta pode se relacionar com o comportamento que se deseja para esse consumidor.

Basicamente, o *neuromarketing* estuda como o usuário, cliente ou consumidor pensa, e utiliza dessas informações com o objetivo de lucro.

Um estudo realizado em Harvard demonstrou que 95% das decisões de compra dos indivíduos são inconscientes e que eles compram conforme suas sensações. Segundo o especialista em *neuromarketing* pela Universidade de Buenos Aires, Fernando Kimura: “as marcas fazem de tudo para que as compras sejam inconscientes, ou seja, emocionais, pois assim o consumidor cria uma relação com o produto que pode nunca mais ser rompida”. (AMCHAM BRASIL, 2014)

Partindo de tais premissas, aprofundar-se-á no caso Uber, que vem utilizando as ferramentas de *neuromarketing* para seduzir motoristas, ciclistas e até mesmo os usuários do aplicativo.

Ricardo Antunes (2018, p. 40), tratando do trabalho realizado no âmbito do aplicativo da empresa Uber ensina:

A Uber é outro exemplo mais do que emblemático: trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo” – na verdade, uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado – apropria-se do mais valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora. Em pouco



tempo, essa empresa se tornou global, com um número espetacularmente grande de motoristas que vivenciam as vicissitudes dessa modalidade de trabalho instável.

A empresa Uber vem se utilizando de várias técnicas de *neuromarketing* para convencer os trabalhadores e usuários de que sua atividade não é exploratória e que, por isso, em nada se relaciona com o Direito do trabalho, não devendo, portanto, por ele ser protegido. Contudo, conforme fora demonstrado no tópico anterior, o que se vê é um falso discurso de empreendedorismo e a inserção de técnicas psicológicas para influenciar os motoristas a trabalharem mais e para que os usuários tenham uma aceitação do aplicativo.

Ana Carolina Reis Paes Leme (2020, p.147) explica, que a Uber viabiliza uma espécie de “desarticulação linguística” ao chamar os empregados de parceiros ou microempresários. Dessa forma, acaba por convencer os trabalhadores de que realmente são donos de seu próprio negócio e que precisam fazer o seu próprio salário. Sendo assim, as metas de produtividade e auto cobrança por parte dos motoristas e entregadores acabam sendo altíssimas. Esse discurso do empreendedorismo acaba por desestimular esses trabalhadores a buscarem o reconhecimento de seus direitos na justiça.

Ademais, a Uber é uma empresa muito discreta nas suas ações de marketing. Discreta, no sentido de que pouco conta para as pessoas a respeito do que faz e de suas técnicas. No entanto e, talvez, por isso mesmo, a Uber é uma das empresas que mais se utilizam das novas tecnologias no sentido de marketing e *neuromarketing*, fazendo uso de várias técnicas, dentre as quais, a psicologia do consumidor, a psicologia das cores, a *storytelling*, os gatilhos mentais, etc.

Neste tópico serão especificados alguns exemplos quase imperceptíveis dessas ações. Os estudos mais recentes de antropologia

*neuromarketing* indicam que as pessoas são mais felizes quando estão ocupadas, mesmo que obrigadas a estarem nessa condição. Existem vários estudos, até mesmo no ambiente carcerário que demonstram que as pessoas que trabalham no cárcere enfrentam o cumprimento da pena de uma maneira mais amena. (MATTA, 2020).

Para manter as pessoas mais ocupadas é necessário pensar sob a ótica do consumidor: fornecer algum tipo de informação, algum tipo de atrativo, algum tipo de ação que faça com que o consumidor se engaje, como, por exemplo, a Uber. O que ela faz com essa ótica? Ela usa uma animação enquanto os usuários estão esperando o carro chegar, ficam entretidos vendo o carrinho se movimentar, conseguem visualizar a rota que ele está fazendo. Aquele carrinho se movimentando é uma técnica ancorada num conceito de *neuromarketing* que vem justamente nesse sentido de aversão a ociosidade. (MATTA, 2020).

Outro exemplo seria a transparência operacional. Essa ação seria a de incluir janelas de operação da empresa para que o cliente consiga ver o que acontece ou como acontece e o porquê acontecem as coisas nos bastidores. Quando a empresa abre essa janela de como funciona a organização e/ou preparo ela permite que o seu cliente fique mais solidário e empático com as suas dificuldades. É como se a empresa estivesse demonstrando para o consumidor quais as dificuldades e como é complicado fazer a atividade que ela faz, e, essa solidariedade do consumidor faz com que o cliente tenha maior grau de satisfação. (MATTA, 2020).

O que a Uber faz nesse sentido são os preços variáveis. O aplicativo mostra para o usuário exatamente quanto está valendo determinado multiplicador. Eventualmente o usuário recebe uma mensagem dizendo que no momento específico está pagando uma tarifa de valor X porque ela está sendo cobrada 1.4 vezes a mais do que tarifa normal devido à pouca

disponibilidade de carros naquela região e a uma demanda muito grande de usuários. Essa é uma forma que a empresa Uber tem de explicar e justificar seus preços, demonstrando “transparência” e compartilhando suas “dificuldades”. (MATTA, 2020).

A Uber utiliza também de uma espécie de linha de chegada virtual. Quanto mais o trabalhador se aproxima, mais ele é encorajado. Nesta lógica, quando o motorista ou entregador alcançam certo número de corridas o aplicativo lhes envia uma mensagem: “se você fizer mais X viagens você ganha um bônus de cem reais”. Em sequência, a medida em que o motorista vai pegando mais viagens o aplicativo vai disparando mensagens sobre quantas viagens ainda faltam, como uma espécie de contagem regressiva: “faltam apenas X viagens para conseguir o seu bônus”, e assim, sucessivamente. (MATTA, 2020).

Nesse sentido, Scheiber (2017), citado por Ana Carolina Reis Paes Leme (2020, p.147) explica como a Uber utiliza técnicas de videogames para incentivar a produtividade:

[...] empregando centenas de cientistas sociais e cientistas de dados, a Uber experimentou técnicas de videogames, gráficos e recompensas de pouco valor que podem levar os motoristas a trabalhar mais e com mais afinco – e às vezes em horários e locais menos lucrativos para eles.

Scheiber afirma, que essa técnica é baseada num algoritmo semelhante ao recurso da Netflix, que reproduz o próximo episódio de modo automático. Da mesma forma, o motorista recebe a próxima viagem antes mesmo de terminar sua viagem atual.

O uso de tais técnicas de *neuromarketing* promovem um incentivo, motivando os motoristas a concluírem mais viagens, a continuarem dirigindo, como espécies de tarefas. Psicólogos e designers de vídeo games chamam isso de reforço positivo. (LEME, 2020, p.148).

Além de tais aspectos, os slogans utilizados pela empresa Uber também são estratégias de convencimento. Ana Carolina Reis Paes Leme (2020, p.145) explica que:

Seus comerciais trazem o bordão “Trabalhe com a Uber quando quiser”, “Seja seu chefe, dirija seu carro”, contando com a presença de atores asiáticos, negros, jovens e idosos, sempre felizes e com tempo para a família, estudos, hobbies e amigos. Isso porque o motorista tem a liberdade de “tocar seu negócio do jeito que quiser, sem deixar de lado o que realmente importa”.

Desse modo verifica-se que os desejos dos trabalhadores não são genuínos. São fortemente influenciados por várias ações de *neuromarketing*.

A empresa também se preocupa com *neuromarketing* em relação ao público em geral, que não consegue visualizar que o trabalho é exploratório e que ele se relaciona sim com o Direito do trabalho.

Outra técnica utilizada pela Uber seria o *storyteeling*. O conceito de *storytelling* tem duas partes bem distintas, a primeira é o *story* que é a história em si que a empresa quer contar e principalmente o desfecho dessa história e a outra parte é o *telling* que é a forma de contar essa história, é o jeito como a empresa conta. Seria uma forma especial de contar histórias. O que dá poder a uma história? É o significado dela, a transformação que ela gera na vida do protagonista. Quem é o protagonista? É o trabalhador, aquele a quem deseja angariar como “parceiro”, empregado precarizado, assim como, também, o consumidor, a pessoa que usa o produto ou serviço. O *storytelling* utiliza um forte apelo emocional, pois uma história bem contada pode envolver muitas áreas do cérebro. (REZ, 2017).

A Uber faz isso em suas propagandas veiculadas internacionalmente, contando casos “reais” de trabalhadores da empresa que progrediram na

vida, contando sua história de superação, falando sobre como têm liberdade de horários trabalhando para a Uber, etc.

Além disso, é notório que a empresa Uber sempre fez questão de demonstrar que possui uma missão institucional, que preza por diversos valores, até mesmo ambientais, ao conferir a opção de compartilhamento de carros. (LEME, 2020). Ocorre que na verdade o intuito não é reduzir a emissão de gases poluentes, mas sim economizar em carros colocando mais passageiros no mesmo carro.

Acerca da psicologia das cores, no livro *Neuropropaganda de A a Z*, de Antônio Lavareda, encontram-se definições sobre cores quentes e cores frias. As cores quentes seriam as chamadas vermelha, laranja e amarela, elas vão direto para amígdala, para o sistema límbico emocional do cérebro, são cores que vendem energia e descontração. (LAVAREDA, 2016). Não é à toa que se vê marcas como Shell, Ferrari, Marlboro, Coca-Cola usando essas cores em suas logomarcas, outros exemplos de empresas que utilizam cores quentes predominantes em suas logos seriam o banco Itaú, o Mac Donald's, dentre outras. Caso a empresa queira passar mais calma, empatia, segurança, confiança, ela se utiliza das cores mais frias, também chamadas de azul e verde.

As cores têm o poder de gerar efeitos psicológicos nas pessoas, influenciando-as. A empresa Uber escolheu a dedo as cores de sua logomarca e propaganda. A cor originária para ser a logomarca da empresa foi azul. Esse azul representa tranquilidade e calma, muito embora, na verdade, a empresa Uber não esteja verdadeiramente trazendo esse conforto para os trabalhadores e usuários em geral. (LEME, 2020).

Para além, verifica-se ainda que é muito baixo o número de demandas judiciais em comparação ao alto número de motoristas cadastrados no aplicativo – estimados em aproximadamente quinhentos mil em todo o Brasil, além da baixa existência de acórdãos sobre o tema.

A empresa Uber opta geralmente por fazer acordos, não permitindo que as demandas judiciais se tornem temas de repercussão geral e venham a ser sedimentadas em jurisprudências. (LEME 2020).

A subjetividade do trabalhador é capturada no momento em que ele se vê introduzido em um sistema algorítmico que está mais para uma espécie de vídeo game, com várias cores, sons, imagens, mensagens de motivação e sinais luminosos que o incentivam a continuar dirigindo e aceitando mais viagens, sem sequer, conseguirem filtrar se aquela viagem realmente valerá a pena e se, se trata de um local seguro e não perigoso. (LEME, 2020).

Pode-se observar que a Uber utiliza várias técnicas para seduzir trabalhadores, usuários e o público em geral. O desemprego é um dos fatores responsáveis pelo crescimento do número de trabalhadores no aplicativo em conjunto com tais estratégias explicitadas anteriormente. A empresa Uber pretende atrair o maior número possível de trabalhadores de forma sutil, sob um discurso de autonomia e empreendedorismo, mas que na realidade não passa de um trabalho subordinado e exploratório.

## **VI. Considerações finais**

Conforme verificou-se no decorrer deste trabalho, na pós-modernidade a exploração do trabalhador não se restringe mais apenas à extração de lucro ou da força de trabalho. Atualmente, o capital explora e abstrai a própria subjetividade do trabalhador, seja por meio das formas coercitivas e de vigilância implícitas, seja por meio dos mecanismos de *neuromarketing* e da combinação com as novas tecnologias.

A pós-modernidade, aparentemente, traz uma imagem de evolução, contudo, o que ocorre é uma deturpação dos direitos trabalhistas. O Direito do trabalho é pautado pelos princípios da proteção, da

progressividade e da vedação ao retrocesso. Tais princípios não devem ser esquecidos e nem diminuídos nesse contexto.

A empresa Uber sustenta que seus trabalhadores não são empregados e que ela apenas faz uma intermediação entre eles e os usuários. Argumenta também, que não existe relação de subordinação e que os mesmos possuem liberdade de horário e outras vantagens. No entanto, esse discurso é falacioso. Sob o discurso de liberdade, esconde-se a subordinação em conjunto das técnicas de *neuromarketing* utilizadas constantemente para seduzir os trabalhadores e o público em geral, além de incentivar o motorista a trabalhar mais, ainda que não seja benéfico para ele.

As plataformas digitais trazem novas formas de trabalho, mas não tem o condão de alterar a realidade. O trabalhador continua sendo um empregado, não importando se o nome que se dá a ele é empreendedor, parceiro, etc.

É necessária uma tomada de consciência por parte de todos aqueles que compõem essas novas formas de trabalho, ou seja, trabalhadores, plataformas e consumidores, de modo a alcançar possíveis soluções para esse controle e vigilância implícito e de forma que os direitos trabalhistas sejam preservados e os trabalhadores alcancem um trabalho livre e digno conforme os preceitos constitucionais.

O verdadeiro desafio é aproveitar as benesses dessas novas tecnologias e tendências de modernização que irão moldar o trabalho de agora para frente, mas de forma que sejam asseguradas condições de trabalho dignas e sustentáveis. O progresso tecnológico veio para facilitar a vida das pessoas e não deve ser utilizado para invadir o trabalho com suas formas de vigilância excessivas, atingindo a subjetividade do ser e muito menos para provocar um trabalho pressionado que acaba por ser exploratório e precário.

Deve-se prezar pelas garantias de proteção do direito do trabalho a esses trabalhadores uberizados que se encontram em situação de vulnerabilidade. A realidade da situação desses trabalhadores é a necessidade de proteção e, portanto, a necessidade de qualificá-los como verdadeiros empregados e não empreendedores, ou patrões de si mesmos.

## Referências

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**: indivíduo y sociedad, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 1-11, nov. 2019. Disponível em: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242019000300041](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041). Acesso em: 20 ago. 2020.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*? **Estudos avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, jan-abr. 2020. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142020000100111](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000100111). Acesso em: 20 ago. 2020.
- AIMÉ, Philippe. 2017. **3 psychological principles that transform Uber's client experience**. Philippe Aimé. Disponível em: <<https://www.convertize.com/3-psychological-principles-that-transform-ubers-client-experience/>> Acesso em: 7 dez. 2020.
- AMCHAM BRASIL, 2014. **95% das nossas decisões de compra são inconscientes, alerta especialista**. Disponível em: < <https://www.amcham.com.br/noticias/gestao/95-das-nossas-decisoes-de-compra-sao-inconscientes-alerta-especialista-1546.html> > acesso em Dez.2020.
- BENTHAM, Jeremy. **O panóptico**. Organização de Tomaz Tadeu. Trad. Guacira Lopes Louro, M. D. Magno, Tomaz Tadeu. 2.ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2008.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.



CASTILHO, Pedro Teixeira. O mal-estar na modernidade e perplexidade na pós modernidade – desafios para a educação social. In: ROCHA, Paulo Henrique Borges da; MAGALHÃES, José Luiz Quadros de; OLIVEIRA, Patrícia Miranda Pereira de. **Decolonialidade a partir do Brasil**. Belo Horizonte: Dialética, 2020.

CÓDIGO de conduta da Uber. [S.1.]: **Uber do Brasil**. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-community-guide-lines&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 09 set. 2020.

FONSECA, Lincoln Saldanha Fernandez da. Fronteiras da precarização do trabalho: uberização e o trabalho on-demand. In XXXI CONGRESSO ALAS URUGUAY, 2017, Montevideo. **Las encrucijadas abiertas de América Latina La sociologia em tempos de cambio**. Montevideo: 2017. Disponível em: [http://alas2017.easyplanners.info/opc/tl/4083\\_lincoln\\_fernandez.pdf](http://alas2017.easyplanners.info/opc/tl/4083_lincoln_fernandez.pdf). Acesso em 10 maio 2020.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Trad. Raquel Ramallete. 40. ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel**. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2002.

HAN, Byung – Chul Han. **Psicopolítica: Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder**. Barcelona: Pensamiento Herder, 2014.

LARA, Bruna de; BRAGA, Nathália; RIBEIRO, Paulo Victor. Parceria de risco. [S.1.]: **The Intercept\_ Brasil**. 2020. Disponível em: <https://theintercept.com/2020/03/23/coronavirus-aplicativos-entrega-comida-ifood-uber-loggi/>. Acesso em: 08 dez. 2020.

LAVAREDA, Antônio. 2016. **Neuropropaganda de A a Z**. Ed. Record; Edição: 1ª. 248 p.

LEME, 2020. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber (p.139-155). Ana Carolina Reis Paes Leme. IN: **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade** / organização: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca. – Brasília: ESMPU, 2020. 472 p.

MATTA, João Ricardo. 2020. **Ações da Uber baseadas em neuromarketing - YouTube**. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=MLZza-IDzGE>> Acesso em: 5 dez. 2020.

OLIVEIRA, Flávia Manuella Uchôa de. Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 45, p. 1-8, jul. 2020. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-7657202000101501&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-7657202000101501&tlng=pt). Acesso em 18 ago. 2020.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Jurimetria e predição: notas sobre o usos dos algoritmos e o Poder Judiciário. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

PATEL, NEIL. 2020. **Neuromarketing: Saiba Como O Cliente Pensa e Use Isso a Seu Favor**. Disponível em: <<https://neilpatel.com/br/blog/neuromarketing/>> acesso em Dez.2020.

REZ, Rafael. 2017. **O que é storytelling?** Disponível em: <<https://novaescolademarketing.com.br/o-que-e-storytelling/>> Acesso em: 7 Dez. 2020.

RUDIGER, Susanne Dorothee. Teoria da flexibilização do Direito do Trabalho: uma tentativa de contextualização histórica. *Prima@ Facie: Revista da Pós-Graduação em Ciências Jurídicas*, João Pessoa, v. 3, n. 4, p. 29-57, jan-jun. 2004. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/primafacie/article/view/4455>. Acesso em: 08 out. 2020.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; D'Afonseca, Thaís Cláudia; FERNANDES, Maria Antonieta. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista da Faculdade Mineira de Direito – PUC Minas**. v. 20 n. 39, 2017. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661>. Acesso em 10 maio 2020.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; ANDRADE, Karin Bhering. O panóptico pós-moderno no trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

UBER. 2020. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: < <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>> acesso em Dez.2020.

## El estrés en el trabajo en los tiempos del Covid-19 <sup>1</sup>

*Diego Alejandro Sánchez Acero* <sup>2</sup>

El trabajo es “sinónimo de identidad, de socialización, de realización personal, [el cual] puede ser simultáneamente [asimilado] como un periodo de sumisión, de estrés y de desgaste físico o moral”<sup>3</sup>.

Desde esta doble perspectiva, cada trabajador, en su condición de ser humano, percibe la realidad laboral de manera diferente, de acuerdo con sus concepciones religiosas, familiares, políticas o sociales. En principio, estas subjetividades son irrelevantes para el derecho laboral, sin embargo, cuando se afecta la vida, la salud y la dignidad del trabajador y de sus compañeros de trabajo, en todos los niveles jerárquicos, incluido el empleador y sus representantes, estas subjetividades se exteriorizan y adquieren relevancia jurídica laboral.

En este sentido, el estrés, al nacer en el fuero interno de cada trabajador, no siempre se exterioriza. No obstante, cuando se manifiesta y se hace visible, el estrés en el trabajo puede afectar no solamente la vida, la salud y la dignidad del personal de una organización laboral, sino

---

<sup>1</sup> En la presente conferencia se retoman y se actualizan algunos conceptos relacionados con el estrés en el trabajo, previamente publicados en el libro “La obligación de seguridad del empleador frente al estrés en el trabajo (Análisis comparativo entre el derecho francés y el derecho colombiano)” y en el artículo “El estrés en las organizaciones laborales del Siglo XXI en Colombia”, publicado en el libro “Nuevas tecnologías y derecho del trabajo”, ambos de la autoría del conferencista y publicados por la Universidad Externado de Colombia, debidamente relacionados en la bibliografía del presente escrito.

<sup>2</sup> Doctor en Derecho de la Universidad Paris II (Panthéon-Assas), abogado de la Universidad Externado de Colombia, magíster en derecho social (U. Paris II), DSU en derecho privado (U. Paris II), magíster en responsabilidad civil y del Estado (U. Externado), especialista en derecho laboral y relaciones industriales (U. Externado), en derecho de la empresa (U. Rosario) y en derecho tributario (U. Rosario). Docente del Departamento de Derecho Laboral. Universidad Externado de Colombia

<sup>3</sup> GILLES AUZERO, DIRK BAUGARD Y EMMANUEL DOCKÈS, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2020, p. 3.

también puede poner en peligro la sana convivencia, la productividad y la consecución de los objetivos de la organización respectiva.

La presente conferencia tiene por objeto explicar, de un lado, la definición, la naturaleza, los efectos nocivos y las causas del estrés originadas en la ejecución de una relación laboral (I) y, de otro lado, analizar el alcance de la obligación de prevención del empleador frente al estrés originado en el trabajo en los tiempos del Covid-19, para lo cual se presenta una reflexión, en prospectiva, sobre tres escenarios consecuenciales de la pandemia (II).

### **I. La definición, la naturaleza, los efectos y las causas del estrés en el trabajo**

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud es el bienestar físico, mental y social de las personas<sup>4</sup>. Particularmente, el estrés en el trabajo (A), en su condición de riesgo psicosocial (B), afecta tanto el bienestar físico de las personas como su bienestar mental y social. Por lo tanto, es importante que el empleador identifique oportunamente las causas del estrés (D) de su organización, con el fin de evitar sus efectos nocivos en contra de la vida y de la salud de sus trabajadores (C).

#### **A. La definición de estrés laboral**

En términos generales, el estrés “es la creencia negativa de no contar con los medios necesarios para lograr un resultado o afrontar un deber, [se trata de una percepción que] genera sentimientos negativos en el ser humano que pueden o potencializar su acción al sentirse vulnerable o limitar su capacidad de reacción al sentirse frustrado. Lo anterior depende de la capacidad de cada ser humano para afrontar la presión individual,

---

<sup>4</sup> La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. (Const. OMS).

familiar, social o laboral que caracteriza el respectivo resultado o el respectivo deber”<sup>5</sup>.

En términos específicos, el estrés en el trabajo es “...la reacción mental pesimista del trabajador frente a una situación en el trabajo, causante de sentimientos negativos, tales como angustia, tristeza, frustración, y de cansancio psicofísico o *burn-out*, al no contar con los recursos materiales o tecnológicos o humanos suficientes para realizar la labor contratada, que puede desencadenar en un ATEL”<sup>6</sup>.

## **B. La naturaleza jurídica del estrés laboral**

El estrés en el trabajo es un riesgo psicosocial de carácter profesional, es decir, una amenaza o peligro, potencial o existente, en la mente humana o en las relaciones sociales en el trabajo<sup>7</sup>. No es una enfermedad laboral de orden físico o mental o social, pero puede causarla. Tampoco se trata de un accidente de trabajo, pero puede ocasionarlo. En este sentido, el estrés laboral es un factor de riesgo laboral que puede producir un accidente de trabajo o estructurar una enfermedad laboral (ATEL).

Junto al acoso laboral y a la violencia (física o verbal), el estrés laboral es uno de los riesgos psicosociales más frecuentes<sup>8</sup>. Es importante señalar que el estrés en el trabajo tiene un componente psicológico generado por la creencia o percepción negativa de no poder desarrollar adecuadamente la labor contratada, por causa del incumplimiento del empleador frente a sus obligaciones legales o contractuales, en especial, como sería el caso de

---

<sup>5</sup> DIEGO ALEJANDRO SÁNCHEZ ACERO. “El estrés en las organizaciones laborales del Siglo XXI en Colombia”, en *Nuevas tecnologías y derecho del trabajo*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2020, p. 93.

<sup>6</sup> DIEGO ALEJANDRO SÁNCHEZ ACERO. *La obligación de seguridad del empleador frente al estrés en el trabajo. Análisis comparativo entre el derecho francés y el derecho colombiano*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2017, p. 13.

<sup>7</sup> Se denominan riesgos psicosociales “porque son a la interface del individuo (*psico*) y de su situación de trabajo en su dimensión principalmente relacional (*sociales*: contacto con los otros, los dirigentes, los colegas, los clientes, etc.)”. FRANÇOISE FAVENNEC-HÉRY Y PIERRE-YVES VERKINDT, *Droit du travail*, Issy-les-Moulineaux, LGDJ Lextenso éditions, 2016, p. 532.

<sup>8</sup> ELSA PESKINE Y CYRIL WOLMARK. *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2017, p. 51.

la falta de suministro de elementos de trabajo, de orden material o tecnológico, seguros y adecuados, para el desarrollo de las funciones del trabajador. En este contexto, el poder de dirección del empleador cumple un papel esencial frente al estrés en el trabajo.

Así mismo, el estrés laboral es un factor de riesgo profesional de naturaleza social, por lo que en toda organización laboral debe primar una sana convivencia entre todos sus miembros, de manera vertical - superior jerárquico e inferior jerárquico - y horizontal - compañeros de trabajo -. En este sentido, el poder disciplinario del empleador juega un rol esencial para mantener la disciplina en la organización y así poder garantizar este adecuado ambiente relacional humano.

### **C. Los efectos nocivos del estrés laboral<sup>9</sup>**

De llegar a exteriorizarse el estrés en el trabajo, en principio, este riesgo psicosocial puede generar el síndrome de *burn-out*, es decir, un cansancio o agotamiento psico-físico, el cual, de no ser tratado oportunamente o de manera adecuada, puede desencadenar en un accidente de trabajo, como un suicidio; o en una enfermedad laboral física, como afectaciones musculo-esqueléticas o patologías cardiovasculares; o en una enfermedad laboral mental, como la esquizofrenia o el estrés postraumático; o en una adicción de origen laboral, como el tabaquismo, la drogadicción o el alcoholismo.

Igualmente, el estrés laboral puede producir la aparición de otros riesgos psicosociales. En efecto, el estrés en el trabajo puede generar violencia en el trabajo, mediante agresiones físicas - riñas dentro o por fuera de la sede del trabajo - o verbales - palabras ciertas o falsas que

---

<sup>9</sup> Cfr. STAVROULA LEKA, AMANDA GRIFFITHS Y TOM COX. *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*, Ginebra, OMS, 2004; Oficina Internacional del Trabajo. *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*, Ginebra, 2016; Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral del 8 de octubre de 2004; entre otros.

pueden desencadenar en insultos o injurias o calumnias; o motivar casos de acoso laboral en todos los niveles jerárquicos, provocados por sentimientos contrarios a una sana convivencia laboral.

En fin, desde el punto de vista productivo, todas estas consecuencias negativas generan ausentismo o rotación laboral, bajo rendimiento en las metas de la organización y grandes pérdidas económicas para el empleador. Incluso, el estrés en el trabajo puede afectar el buen nombre y la buena imagen de la respectiva organización frente a los terceros (clientes o usuarios de las actividades inherentes a la organización laboral).

#### **D. Las causas del estrés laboral<sup>10</sup>**

Las causas del estrés en el trabajo están asociadas, de un lado, al contenido y a las características del trabajo; de otro lado, al contexto laboral. En primer lugar, el empleador debe analizar el puesto del trabajo, el volumen y ritmo del trabajo, el horario y las herramientas materiales y tecnológicas del trabajo. En segundo lugar, el empleador debe garantizar que su estructura y misión organizacional cuente con una sana convivencia, con roles debidamente determinados, con canales de comunicación claros y oportunos, con una clara separación y respeto de la vida profesional y privada del trabajador, etc.

De acuerdo con los poderes de dirección y disciplinario del empleador, este último debe identificar oportunamente las causas del estrés laboral y adoptar las medidas de prevención pertinentes para eliminarlo o mitigar su impacto. Todo lo anterior dentro de la perspectiva de la mejora continua del respectivo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que legalmente le corresponde diseñar e implementar al empleador.

---

<sup>10</sup> *Ibidem*.

En últimas, la prevención del estrés laboral, en su condición de riesgo profesional, de orden psicosocial, es el objeto de la obligación de seguridad del empleador<sup>11</sup>, para así asegurar la protección de la vida y de la salud de sus trabajadores, cuyo incumplimiento, en caso de que ocurra un ATEL, lo puede llevar a responder civilmente por los perjuicios materiales e inmateriales derivados de la muerte o de la lesión psico-física-social de un trabajador, a favor de este último o de sus víctimas de rebote o indirectas.

## **II. El Covid-19 y la obligación de prevención del empleador frente al estrés en el trabajo**

Hoy, 11 de noviembre de 2020, el Mundo amaneció con 51.456.775 casos de Covid-19 y 1.272.094 muertos por esta enfermedad. Frente a los países, que por razones académicas y de origen se asocian a esta conferencia, Brasil registró 5.701.283 infectados y un lamentable saldo de 162.842 fallecidos, ocupando el tercer lugar de contagios en el Mundo; por su parte, Francia ocupó el cuarto lugar en contagios, con un total de 1.829.659 diagnósticos y 42.207 muertos; y finalmente, Colombia registró 1.059.237 contagios y 33.148 decesos. En todo caso, este panorama desalentador, con optimismo y esperanza, podría superarse muy pronto con el reciente anuncio del Laboratorio Pfizer sobre el gran avance de su vacuna contra el Covid-19.

Pero mientras llega la vacuna o se supera milagrosamente la pandemia, lo cierto es que el virus está presente y lo está aún más en el mundo del trabajo, el cual se dividió en tres escenarios: en el del trabajo en casa con afectación de la salud mental y social del trabajador y de su familia (A); en el del trabajo en la sede de la organización con el temor del contagio (B), y en el de la desaparición o suspensión o modificación de las relaciones laborales con previa autorización administrativa o judicial (C).

---

<sup>11</sup> KATERINE BERMÚDEZ ALARCÓN. "Ejecución y obligaciones del contrato de trabajo", en *Manual de Derecho Laboral*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2008, p. 196.



En cada uno de estos tres escenarios, dependiendo de cada legislación laboral, varía el alcance de la obligación de prevención del empleador frente al estrés laboral. En realidad, la imposición de medidas estatales para prevenir y mitigar los efectos del Covid-19 inciden e incidirán en la forma como se ejecutan o ejecutarán los contratos de trabajo en tiempos de pandemia.

### **A. Trabajo en la casa del trabajador**

En principio, se debe diferenciar entre el teletrabajo y el trabajo en casa. El primero, es decir, el teletrabajo, se origina en un acuerdo de voluntades entre el empleador y el trabajador para realizar parcial o totalmente la labor contratada, por fuera de las instalaciones de la organización del empleador<sup>12</sup>. El segundo, es decir, el trabajo en casa, nace como resultado del confinamiento obligatorio decretado por cada Estado, objeto de la pandemia que estamos viviendo en países como Brasil, Francia y Colombia, en el que el trabajador continúa realizando su labor, desde su domicilio, mediante herramientas tecnológicas e informáticas.

En el trabajo en casa, de manera correlativa, el empleador debe garantizar tanto el derecho a la conexión del trabajador como su derecho a la desconexión. De un lado, el empleador debe suministrar al trabajador las herramientas tecnológicas e informáticas adecuadas al trabajador para que este último desarrolle la labor contratada. De otro lado, el empleador debe garantizar el derecho fundamental al descanso del trabajador, para lo cual no puede emitir órdenes de trabajo por fuera de la jornada laboral previamente acordada a la pandemia.

De lo contrario, en uno u otro caso, podría generarse estrés laboral, debido a que el trabajador no contaría con las herramientas de trabajo

---

<sup>12</sup> JORGE ELIÉCER MANRIQUE VILLANUEVA. “El teletrabajo”, en *Derecho del trabajo actual*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2012, p. 189.

pertinentes para desarrollar sus funciones, generando así una creencia negativa de no poder desarrollar su trabajo. Igualmente, el cansancio físico y mental inherente al irrespeto de la jornada de trabajo podría generar o aumentar un episodio de *burn-out*, el cual puede potencialmente causar un ATEL.

## **B. Trabajo en la sede de la organización del empleador**

Ahora bien, en cada país, si las medidas administrativas contra el Covid-19 lo permiten, el trabajador podrá continuar ejerciendo presencialmente su labor en la sede de la organización patronal como ocurría antes de la pandemia. Sin embargo, en este caso, el empleador debe crear condiciones de seguridad, adicionales a las medidas adoptadas en su sistema de prevención de ATEL, que permitan garantizar al trabajador el no contagio o la no transmisión del Covid-19.

De lo contrario, en caso de un inexistente o deficiente o tardía programa de prevención de contagio o transmisión del Covid-19, se generaría un temor fundado en el trabajador, causante de estrés en el trabajo, debido a la intranquilidad e inseguridad latente de ser víctima de esta enfermedad, lo cual, de acuerdo a cada legislación nacional, podría permitir incluso el derecho de ausentismo del sitio de trabajo, como sucede en Francia, con el derecho de retiro del trabajador cuando su vida o salud se encuentra seriamente en peligro, de manera grave y evidente (Código del Trabajo Francés, art. L. 4131-1).

En este escenario los trabajadores profesionales o administrativos de la salud (médicos, enfermeros, auxiliares de enfermería, conductores de ambulancias, etc.) deben gozar de medidas de seguridad pertinentes y adecuadas frente al Covid-19, teniendo en cuenta que son quienes más ponen en riesgo su vida y su salud en estos tiempos de pandemia. Igualmente, se deben prever condiciones de protección especial a los

trabajadores productores del campo y, en general, a todos aquellos que producen y comercializan los bienes esenciales de la comunidad.

### **C. Terminación o suspensión o modificación del contrato de trabajo**

Finalmente, dependiendo de la legislación de cada país, en caso de que sea imposible económicamente o jurídicamente mantener las mismas condiciones de trabajo, el empleador podría invocar administrativamente o judicialmente la fuerza mayor o el caso fortuito para para terminar o suspender o modificar el contrato de trabajo. Incluso, según el derecho interno, el empleador y el trabajador podrían, de mutuo acuerdo, modificar o suspender o terminar las relaciones laborales.

En cualquiera de estas tres vicisitudes, ante la pérdida total o parcial del ingreso del trabajador, resulta esencial que el sistema de seguridad social, o mejor aún, el sistema de protección social reaccione inmediatamente y cubra el riesgo de desempleo, de acuerdo a su capacidad financiera, frente a lo cual los países en desarrollo como Colombia sufren o sufrirán un mayor impacto.

En caso de que se lleve a cabo una terminación o suspensión o modificación del contrato de trabajo por la vía administrativa o judicial, la autoridad respectiva deberá verificar, en cada caso en concreto, que se estructuran las condiciones de la fuerza mayor o del caso fortuito: la imprevisibilidad, la irresistibilidad y la exterioridad<sup>13</sup>. Igualmente, en caso de que se configure un mutuo acuerdo, para efectos de terminar o suspender o modificar una relación laboral, este acuerdo debe estar libre de vicios en el consentimiento: error, fuerza o dolo<sup>14</sup>.

Ahora bien, de llegar a constatarse la inexistencia de la fuerza mayor o del caso fortuito, o la falta de autorización de la autoridad administrativa

---

<sup>13</sup> JEAN CARBONNIER, *Droit civil, Les obligations*, Paris, PUF, 2017, p. 2200.

<sup>14</sup> HENRI ET LÉON MAZEAUD *et ál*, *Leçons de droit civil, Obligations, Tome II*, Paris, Montchrestien, 1998, p. 154.

o judicial, o la presencia de vicios en el consentimiento del trabajador frente a una terminación o suspensión o modificación de una relación laboral, generador de estrés en el trabajo y, a su vez, causante de un daño al trabajador, el empleador podría verse inmerso en un proceso de responsabilidad por culpa patronal, para lo cual, el trabajador debe demostrar uno o varios daños o perjuicios, un incumplimiento obligacional legal o contractual del empleador, y el nexo de causalidad entre estos últimos.

### **Bibliografía**

AUZERO, Gilles; BAUGARD, Dirk; y DOCKÈS, Emmanuel. *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2020.

BERMÚDEZ ALARCÓN, Katerine. “Ejecución y obligaciones del contrato de trabajo”, en *Manual de Derecho Laboral*, Bogotá D.C., Universidad Externado de Colombia, 2008.

CARBONNIER, Jean. *Droit civil, Les obligations*, Paris, PUF, 2017.

FAVENNEC-HÉRY, Françoise y VERKINDT, Pierre-Yves. *Droit du travail*, Issy-les-Moulineaux, LGDJ Lextenso éditions, 2016.

LEKA, Stavroula; GRIFFITHS, Amanda; y COX, Tom. *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*, Ginebra, OMS, 2004.

MAZEAUD, Henri et Léon et ál. *Leçons de droit civil, Obligations, Tome II*, Paris, Montchrestien, 1998.

MANRIQUE VILLANUEVA, Jorge Eliécer. “El teletrabajo”, en *Derecho del trabajo actual*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2012.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*, Ginebra, 2016.

PESKINE, Elsa y WOLMARK, Cyril. *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2017.

SÁNCHEZ ACERO, Diego Alejandro. *La obligación de seguridad del empleador frente al estrés en el trabajo. Análisis comparativo entre el derecho francés y el derecho colombiano*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2017.

----- . “El estrés en las organizaciones laborales del Siglo XXI en Colombia”, en *Nuevas tecnologías y derecho del trabajo*, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2020.

## O meio ambiente do trabalho e o direito à desconexão do trabalhador da uberização

*Fábio Siqueira Machado*<sup>1</sup>

### Introdução

Vivemos numa sociedade cuja cultura foi modificada pelo desenvolvimento tecnológico que marcou os últimos séculos. A forma como as pessoas vivem, se relacionam, consomem e trabalham sofreu profundas alterações. Nesse contexto de pós modernidade, as relações de trabalho também foram significativamente impactadas.

É inegável que uma das mais significativas características da nossa cultura é o consumo maciço, de maneira que tudo é traduzido em dinheiro. Produtos, serviços, relacionamentos e trabalho estão em permanente mudança. Preços são mais importantes do que valores. Precisa a constatação de Mario Vargas Llosa (LLOSA, 2013, p. 27), ao analisar o atual estado das coisas:

“Para essa nova cultura são essenciais a produção industrial maciça e o sucesso comercial. A distinção entre preço e valor se apagou, ambos agora são um só, tendo o primeiro absorvido e anulado o segundo. É bom o que tem sucesso e é vendido; mau o que fracassa e não conquista o público. O único valor é o comercial. O desaparecimento da velha cultura implicou o desaparecimento do velho conceito de valor. O único valor existente é agora o fixado pelo mercado”.

---

<sup>1</sup> Mestrando em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Pesquisador do Grupo de Pesquisa Trabalho, Seguridade Social e Processo: (UFES-CNPq). Advogado. Sócio do Escritório Calmon & Machado Advogados Associados, sediado em Vitória, ES.

A precificação de coisas e pessoas deixa profundas marcas nas relações de trabalho, mercantilizando a mão de obra trabalhadora. Sendo um dos elementos mais importantes na composição dos preços dos produtos, a remuneração do trabalhador é constantemente rebaixada e maiores exigências de produção são impostas, resultando em jornadas de trabalho extenuantes, em evidente negligência com a segurança e a saúde dos trabalhadores, ocasionando acidentes e mortes no ambiente de trabalho.

Sem limites de jornada ou descanso semanal garantidos, contexto fértil para doenças, acidentes e mortes, trabalhadores desenvolvem atividades de imenso potencial deletério à integridade biopsíquica, em confronto ao direito fundamental ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável.

O lastimável cenário do trabalhador da uberização remete-nos à primeira revolução industrial, entre o final do século XVIII e início do século XIX, marcada por exploração extrema da mão de obra, especialmente pelas jornadas excessivas e ausência de descanso remunerado. A cizânia existente na doutrina e jurisprudência nacionais acerca da aplicabilidade das normas trabalhistas ao uberizado esvazia sua proteção e equipara-o ao trabalhador daquele tenebroso período, cujos mais elementares direitos sequer eram levados em consideração no ambiente laboral.

Agora, na esteira da célere expansão das plataformas digitais de trabalho, a instabilidade e a falta de segurança são linhas delineadoras. Ausência de contrato, inexistência de limitação da quantidade de horas a serem laboradas ou quaisquer outros direitos garantidos. As corporações se aproveitam e ampliam a “uberização” e a informalização, mascarando a relação de trabalho subordinada e evidenciando o novo trabalhador: o escravo digital (ANTUNES, 2018, p. 22).

O problema afeta toda a sociedade, repercutindo para muito além do meio ambiente do trabalho saudável e seguro, com impactos nas esferas urbanística, fiscal, previdenciária e assistencial, revelando a importância social da pesquisa sobre o tema abordado neste trabalho.

É urgente a tutela do direito fundamental do trabalhador da uberização ao meio ambiente do trabalho saudável e seguro, como elemento imprescindível à sustentabilidade do ser humano, no qual o direito à desconexão é elemento fulcral.

Diante da divergência existente entre a natureza jurídica empregatícia ou autônoma do uberizado, a pesquisa por soluções objetivando a tutela do direito à desconexão destes trabalhadores é urgente. O meio ambiente de trabalho saudável e seguro é direito fundamental, de maneira que é de alta relevância a pesquisa a respeito da tutela adequada, justa, tempestiva e satisfativa do direito à desconexão trabalhador da uberização, como instrumento de efetivação dos direitos humanos.

## **1. Da uberização**

Três grandes revoluções industriais marcaram a história: o uso de máquinas a vapor e da mecanização é característica da primeira; a segunda diferencia-se pela introdução da energia elétrica e pela produção maciça; a terceira foi marcada pelo implemento do computador e da automatização. A evolução tecnológica fez com que as três grandes revoluções industriais alterassem de forma paradigmática a forma de trabalhar e produzir.

A 4ª Revolução Industrial, denominada indústria 4.0, diferencia-se das outras pela velocidade das mudanças e pelo alto grau de volatilidade do mundo do trabalho. A transição da modernidade sólida à fuida ou líquida é o cenário em que a história dos trabalhadores uberizados foi



escrita (BAUMAN, 2001, p. 209). As transformações são cibernéticas, voláteis e contínuas, multiplicam-se empresas plataforma e tarefas realizadas *on demand*, período sem precedentes em que vários novos desafios se apresentam para o direito do trabalho.

Destaca-se a *share economy* e a *gig economy*. A primeira caracterizada pelo consumo compartilhado de bens ou serviços, modelo de negócio que tem crescido não raramente em paralelo aos olhos do estado e se pulverizado para os mais variáveis produtos e serviços. Por sua vez, é através da *gig economy* ou economia do bico que a força de trabalho é alvo de compartilhamento por corporações e pelo mercado consumidor. O trabalhador perde sua identidade como tal, posto que vinculado a várias empresas ao mesmo tempo e o local de trabalho não é fixo, mudando a cada destinatário do trabalho desenvolvido em determinado instante.

A *gig economy* é gênero do qual são espécies o *crowdwork* e o trabalho *on demand* por aplicativos. No *crowdwork* os serviços, geralmente micro tarefas, são prestados remotamente, através de plataformas *online*, que conectam trabalhadores e clientes. No trabalho *on demand* por aplicativos, as plataformas também desempenham o papel de conectar clientes e prestadores de serviços, mas destacam-se atividades tradicionais, tais como limpeza e transporte, executadas presencialmente. (DE STEFANO, 2016, p. 474).

A revolução industrial ora em curso possui como forte marca inúmeras novas tecnologias, dentre as quais destaca-se inteligência artificial, programação algorítmica, internet das coisas, *machine learning*, *cloud computing*, *big data*, criptomoedas, *blockchain*, nanotecnologia e engenharia genética. No mundo do trabalho, evidencia-se o trabalho intermediado por plataformas.

A consequência da uberização é a concentração de poucas e poderosas plataformas dominando os mercados. Consumidores são atraídos por

conveniência e baixo preço, mas a concentração de poder nas mãos de poucos acarreta óbvios riscos sociais, de maneira que é preciso encontrar formas de equilibrar os benefícios e os riscos das plataformas digitais. (SCHWAB, Klaus, 2016, p. 24)

Para os operadores do direito os desafios são inúmeros. Há vínculo de emprego entre as plataformas e os trabalhadores? Como conferir aos trabalhadores da uberização o patamar civilizatório mínimo (DELGADO, 2017, p. 127)? E, no que guarda pertinência com o presente artigo, como tutelar o direito à desconexão do trabalhador uberizado? É a questão que objetiva-se trabalhar neste artigo.

## **2. Do direito à desconexão**

Sobre o ambiente laboral do uberizado, pesquisa realizada junto a “parceiros” da multinacional Uber no Rio de Janeiro revela o nível de precarização do trabalho desenvolvido. A maioria dos entrevistados revelou que trabalha muito mais do que as oito horas diárias padrão da CLT, tendo alguns dito que trabalham por até vinte horas por dia. Outros afirmaram trabalhar entre dez a dezesseis horas diárias, além de relato de ausência de descanso semanal. A maioria configurou o trabalho como precário, em razão da baixa renda, exploração e jornada exaustiva. Um dos entrevistados afirmou: “*precário não é, mas eu acho que é escravo!*” (ANDRÉ; SILVA; PREVOT, 2019)

O modelo de trabalho Uber é paradoxal. Seduz o trabalhador com a proposta do empreendedorismo. No entanto, ao tempo em que oferece liberdade, aprisiona mais; difunde maiores remunerações, mas as reduz; propõe trabalho em tempo parcial, no entanto as jornadas são exorbitantes. Esse trabalhador é o “sujeito do desempenho, que se entrega à liberdade coercitiva ou à livre coerção de maximizar o desempenho. O

excesso de trabalho e desempenho agudiza-se numa autoexploração.” (HAN, Byung-Chul, p. 29-30).

Pesquisa realizada junto a trabalhadores uberizados na Europa, especialmente Reino Unido, Suécia, Alemanha, Áustria, Holanda, Suíça e Itália, acerca da saúde, bem estar e segurança dos trabalhadores, revela inúmeros problemas nessa área, como acidentes, exposição a condições climáticas adversas, tanto em razão da espera, como durante o trabalho ao ar livre, ausência de proteção securitária, jornadas extenuantes, depressão e estresse, (HUWS, et al, 2017, p. 46-47).

As histórias são chocantes, como a de um entregador que lesionou o quadril num acidente, foi atropelado e teve que retornar ao labor em apenas poucos dias - evidentemente sem condições físicas mínimas - por não possuir outra fonte de renda:

*“You know, people have accidents, I know of a guy who broke a hip, he fell off his [scooter], he’s had an [accident], when he was driving he got hit off his scooter by a car, he broke his hip, and he was back on his bike a week later. He still has hip trouble, obviously, because he never gave his hip time to heal. He had no other source of income, so he kept working. And, you know, these are all massive costs that are shouldered by the workforce, and they enable companies like [name of platform] to grow rapidly at minimum cost, and in some instances to grow at a detriment to the operational efficiency of the business, but because that cost is shouldered by the workforce it really doesn’t affect them whatsoever, you know. (Ben, 25, UK)<sup>2</sup>*

---

<sup>2</sup> Em livre tradução: Sabe, gente tem acidente, conheço um cara que quebrou o quadril, caiu da [scooter], ele teve um [acidente], quando ele estava dirigindo ele foi atropelado da scooter por um carro, quebrou seu quadril, e ele estava de volta em sua bicicleta uma semana depois. Ele ainda tem problemas no quadril, obviamente, porque ele nunca deu tempo ao quadril para sarar. Ele não tinha outra fonte de renda, então continuou trabalhando. E, você sabe, todos esses são custos enormes que são suportados pela força de trabalho e permitem que empresas como [nome da plataforma] cresçam rapidamente a um custo mínimo e, em alguns casos, cresçam em detrimento da eficiência operacional de o negócio, mas como esse custo é suportado pela força de trabalho, ele realmente não os afeta de forma alguma, você sabe. (Ben, 25, Reino Unido).

Transtornos psíquicos também são, lamentavelmente, frequentes, tanto em razão das exaustivas jornadas como em decorrência do risco de desativação unilateral pelo aplicativo:

*Well I don't think I'm as happy as I used to be, because I have no free time. Anytime I am free, I actually have to work for [name of platform]. It doesn't feel nice. It just feels more, I would say I'm more depressed. But what can you do? That's the way it goes. More stressed, I would say.*

*I know the guys, they was crying, literally, and I'm talking about a grownup people, the people who got a kids with a families. They've got bills to pay. They wake up in one morning, try to turn it on their app and the message comes up, you have been deactivated, and there's no way you could do anything, and you have the bills to pay. (Serkan, 48, UK)<sup>3</sup>*

A limitação do tempo de trabalho revela-se elemento central para a saúde e a segurança do trabalhador, trazendo à tona o Direito à Desconexão ou ao não trabalho, já formalmente reconhecido em países como Alemanha e França.

Souto Maior (2003, p. 3) ao conceituar o Direito à Desconexão, expõe:

Esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deficação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.

---

<sup>3</sup> Em tradução livre: Bem, eu não acho que estou tão feliz como costumava ser, porque não tenho tempo livre. Sempre que estou livre, tenho de trabalhar para [nome da plataforma]. Não é bom. Parece mais, eu diria que estou mais deprimido. Mas o que você pode fazer? E é assim que acontece. Mais estressado, eu diria.

Eu conheço os caras, eles estavam chorando, literalmente, e estou falando sobre um povo adulto, as pessoas que têm filhos com famílias. Eles têm contas a pagar. Eles acordam em uma manhã, tentam ligar o aplicativo e a mensagem aparece, você foi desativado e não há como você fazer nada e você tem as contas a pagar. (Serkan, 48, Reino Unido).

Cassar (2010, p. 2) assim aborda o tema:

Portanto, o direito à desconexão ou ao não trabalho perpassa por quatro elementos: o estresse enfrentado pelo trabalhador por ter que se manter o tempo todo atualizado, causando, além da fadiga mental, em alguns casos, o vício (doença relacionada ao trabalho); o direito ao descanso sem reflexos do trabalho (reposição das energias e higiene mental); o direito à privacidade e intimidade; direito a trabalhar menos, ou ao limite de trabalho (direito à saúde).

O Direito à Desconexão vai muito além da limitação de jornada, pois almeja impedir que o trabalhador permaneça à disposição ininterruptamente, podendo dedicar-se à atividades pessoais, familiares, sociais e estudantis ou mesmo descansar. Enfim, poder usar do tempo com liberdade, como bem lhe for mais conveniente.

Mas as baixas remunerações e o temor de punições levam os trabalhadores a permanecerem inúmeras horas consecutivas à disposição dos aplicativos e a possibilidade de trabalho para vários deles concomitantemente impede um controle efetivo da quantidade de horas trabalhadas e tempo de descanso.

Portanto, sem a definição de uma remuneração mínima por determinado período de tempo e o cruzamento de informações entre as plataformas, restará frustrada qualquer tentativa de conferir ao trabalhador da uberização o direito à desconexão.

Soma-se a isso que a ausência de definição doutrinária e jurisprudencial quanto à aplicabilidade das normas juslaborais ao trabalhador uberizado põe em xeque a limitação da jornada de trabalho, fruto de lutas históricas da classe trabalhadora.

Em fevereiro de 2018 foi noticiado que nos Estados Unidos a Uber passou a limitar em 12 horas diárias o turno do motorista do aplicativo, o

que somente veio a ser implementado em 2020 no Brasil. Além de tardia, a medida afronta diretamente a Constituição Federal assegura jornada de trabalho máxima de 8 horas diárias.

Situações como as ora expostas evidenciam que o direito à saúde e à segurança, que levou ao surgimento do direito do trabalho como ramo jurídico autônomo, constituem conquistas sem as quais o trabalhador é diminuído à condição de mercadoria, de maneira que sua principal função é impor limites à contratação da mão de obra.

A tutela do direito à desconexão, inserido na proteção ambiental é a próxima etapa do desenvolvimento na esteira do processo evolutivo enquanto sociedade justa e democrática. Tais direitos são cumulativos e o arcabouço dos direitos humanos é ampliado com o direito a uma vida saudável, com qualidade ambiental, como elemento indissociável do princípio da dignidade da pessoa humana.

Segundo Ingo Wolfgang Sarlet (SARLET, 2020, p. 22):

“a ordem econômica constitucionalizada no art. 170 da Carta da República, com base também nos demais fundamentos constitucionais que lhe constituem e informam, expressa um *capitalismo socioambiental*, capaz de compatibilizar a livre-iniciativa, a autonomia privada e a propriedade privada com a proteção ambiental e a justiça ambiental (também social), tendo como o seu norte normativo “nada memos” do que a realização de uma vida humana digna e saudável (e, portanto, com qualidade ambiental) a todos os membros da comunidade estatal”.

Dessa forma, a adoção do marco jurídico-constitucional socioambiental decorre do incremento de novos valores e direitos ecológicos que formatam o Estado Socioambiental contemporâneo (SARLET, 2020, p. 22).

No momento histórico no qual vivemos, o desafio é a um só tempo consolidar as conquistas e avançar rumo a uma sociedade mais justa,

solidária e sustentável, em todos os seus aspectos, especialmente, no que é pertinente à pesquisa, a tutela do direito à desconexão, como corolário do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho seguro e saudável do trabalhador da uberização, diante do Estado Socioambiental que se descortina.

Em decorrência da aplicabilidade a todos os trabalhadores, independentemente da existência da clássica relação de emprego, de dispositivos constitucionais, tratados e convenções internacionais vigentes no país e legislação infraconstitucional, verifica-se a existência de todo um arcabouço jurídico apto a proporcionar ao trabalhador uberizado a tutela de tão importante direito.

A saúde é direito fundamental e abrange o conceito biopsicossocial de saúde, não se limitando apenas à ausência de doença. É o que consta da Constituição da Organização Mundial da Saúde, que possui, entre outros, como seus princípios que “a saúde é um bem estado completo de bem-estar físico, mental e social, e não consiste na ausência de doença ou de enfermidade”, “gozar do melhor estado de saúde que é possível atingir constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem distinção de raça, de religião, de credo político, de condição econômica ou social”, “os resultados conseguidos por cada Estado na promoção e proteção da saúde são de valor para todos”, o desigual desenvolvimento em diferentes países no que respeita à promoção de saúde e combate às doenças, especialmente contagiosas, constitui um perigo comum, “os governos têm responsabilidade pela saúde dos seus povos, a qual só pode ser assumida pelo estabelecimento de medidas sanitárias e sociais adequadas”. (OMS, 1946).

No plano internacional juslaboral, a Constituição da OIT (1946) e a Declaração da Filadélfia (1944), documentos considerados fundadores dos princípios a OIT, estabelecem que o trabalho não é uma mercadoria – não

estando, portanto, sujeito às leis do mercado de oferta e demanda -, asseguram aos trabalhadores de todas as ocupações proteção adequada da vida e da saúde, com regulamentação das horas de trabalho, garantia de salário que assegura condições de existência convenientes. (OIT, 1944).

A Convenção nº. 155, da OIT, promulgada pelo Decreto n. 1.254/1994, (BRASIL, 1994), estabelece, no artigo 3, alínea e, que o termo saúde, com relação ao trabalho, abrange não somente a ausência de sintomas ou doenças, mas inclui todos os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho.

A Convenção nº. 155, da OIT, também estabelece várias obrigações ao Estado, que exerce papel fundamental em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores. O artigo 4, item 1, impõe a adoção e reexame periódico de política nacional; o artigo 5, determina a adoção de medidas legislativas e regulamentares para dar efetividade ao disposto no artigo 4 e o artigo 9 impõe a implementação de sistema de fiscalização do cumprimento de leis e regulamentos relativos à segurança, higiene e ao meio ambiente do trabalho (BRASIL, 1994).

A Constituição Federal estabelece, no artigo 225 que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, de uso comum e indispensável à qualidade de vida saudável; no artigo 170, VI, que está assegurado a todos a defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado, enquanto que o art. 200, VIII explicita a proteção constitucional ao meio ambiente do trabalho, evidenciando, dessa forma, o caráter transindividual do direito.

A par do que preceitua o artigo 3º, I, da Lei 6.938/1981, o meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas em consonância, com o artigo 225 da CF, sua tutela é ampla,



abrangendo os aspectos natural, artificial, cultural e do trabalho. (BRASIL, 1981)

A propósito da fundamentalidade do direito ao meio ambiente equilibrado, Raimundo Simão de Melo (MELO, 2006, p. 23) ensina:

“O meio ambiente é um direito de terceira geração, como, entre outros, reconhece Manoel Gonçalves Ferreira Filho (*Curso de Direito Constitucional*, p. 370). De primeira geração são os direitos civis e políticos – liberdades públicas negativas perante o Estado. Depois de libertado o homem das garras deste, surgiram os direitos positivos, de segunda geração – os sociais, os econômicos e os culturais –, que servem para dotar o ser humano das condições materiais minimamente necessárias ao exercício de uma vida digna. De terceira geração são os direitos de solidariedade e fraternidade – a paz no mundo, o desenvolvimento econômico dos países, a preservação do meio ambiente, do patrimônio comum da humanidade e da comunicação. Essas gerações de direitos são imprescindíveis à condição humana e merecem proteção do Estado e da sociedade.

Especificamente na esfera juslaboral, objeto da pesquisa proposta, o Meio Ambiente do Trabalho é conceituado pela doutrina como “a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, artificiais, culturais e laborais que influencia as condições de vida, em todas as suas formas” (MARANHÃO, 2018, p. 49).

Para Raimundo Simão de Melo, o Meio Ambiente do Trabalho:

“é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está embasado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade física dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc.).

A definição acima é das mais abrangentes, pois não se limita a tratar do assunto apenas em relação ao trabalhador classicamente conhecido como

aquele que ostenta uma carteira de trabalho assinada. Isto é muito importante e está dentro do contexto maior asseguratório do meio ambiente equilibrado para todos, como estabelece a Constituição (art. 225, *caput*), uma vez que a definição geral de meio ambiente abarca todo cidadão e, a de meio ambiente do trabalho, todo trabalhador que desempenha alguma atividade, remunerada ou não, homem ou mulher, celetista, autônomo ou servidor público de qualquer espécie, porque realmente todos receberam a proteção constitucional de um ambiente de trabalho adequado e seguro, necessário à sadia qualidade de vida. (MELO, 2006, p. 24-25)

Tem-se, dessa forma, fora de dúvida de que, no Estado Socioambiental de Direito, estampado no texto constitucional pátrio, é assegurado ao trabalhador o direito ao meio ambiente seguro e saudável, independentemente da existência da relação de emprego.

A Constituição Federal consagra cinco princípios ambientais, quais sejam: a) o princípio da prevenção e da precaução, consagrado no art. 225 e implica no dever do Poder Público e da coletividade a defesa do meio ambiente equilibrado para as presentes e futuras gerações; b) o princípio do desenvolvimento sustentável (art. 170), segundo o qual o desenvolvimento econômico deve harmonizar-se com o desenvolvimento social, cultural, humano e ambiental; c) o princípio do poluidor-pagador (art. 225, §2º), que estabelece o dever de recuperação do dano ambiental ou indenização; d) o princípio da participação (art. 225), que prevê esforços comuns do Poder Público e da Sociedade a preservação e a proteção do Meio Ambiente; e) o princípio da ubiquidade, que prevê que a responsabilidade relativamente ao meio ambiente é de todos.

Os dispositivos constitucionais ora enumerados, em sinergia com todo o ordenamento jurídico, especialmente normas internacionais ratificadas pelo Brasil e legislação infraconstitucional consolidam no país um verdadeiro arcabouço jurídico apto à tutela adequada, justa, tempestiva e satisfativa para a efetivação do direito ao meio ambiente

saudável e seguro do trabalhador uberizado, independentemente da natureza jurídica da tal atividade laboral.

Nessa esteira, o direito à desconexão é elemento fulcral na preservação da saúde e medida de segurança ao trabalhador da uberização, não importando que seja classificado pela doutrina, jurisprudência ou mesmo pelo legislador como empreendedor, parceiro ou qualquer outro termo que lhe exclua do reconhecimento do vínculo de emprego.

### **3. Da tutela do direito à desconexão do trabalhador da uberização**

Os direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo da história refletem em melhorias para toda a sociedade, que não admite o trabalho aviltante. A tutela do trabalho digno é valor reconhecido e ratificado pela comunidade internacional, especialmente pela Organização Internacional do Trabalho, inclusive o Brasil, um de seus membros fundadores. É o que se extrai logo do preâmbulo da Constituição da OIT (OIT, 1944):

#### Preâmbulo

Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social;

Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio 'para igual trabalho, mesmo salário', à afirmação do princípio de

liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas;

Tais valores igualmente constam de nossa Constituição, que tem como pilares a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

De mais a mais, a Constituição Federal assegura, no artigo 5º, XXXV, apreciação pelo Poder Judiciário, de qualquer lesão ou ameaça a direito. Dessa forma, a tutela de todo e qualquer direito é garantida, de forma ilimitada, pelo ordenamento jurídico pátrio.

Estando a tutela do direito à desconexão do trabalhador da uberização constitucionalmente assegurada, é preciso identificar quais são os mecanismos jurídicos postos à disposição da sociedade para tal mister, especialmente porque a prestação jurisdicional deve ser adequada, justa, tempestiva e satisfativa, a par do que preceitua o art. 5º, LXXVIII, do texto constitucional. Nesse sentido, a própria Constituição Federal, no artigo 5º, LXXIII, assegura a qualquer cidadão o ajuizamento de Ação Popular para anular ato levado ao Meio Ambiente, bem como ao Ministério Público a promoção de Inquérito Civil ou Ação Civil Pública para a proteção ao Meio Ambiente. (BRASIL, 1988)

O artigo 81 do Código de Defesa do Consumidor estabelece que são interesses ou direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato, ou de que seja titular grupo de pessoas ligadas entre si por uma determinada relação jurídica ou os decorrentes de origem comum. A defesa de tais direitos podem ser exercidas tanto individual, como coletivamente. (BRASIL, 1990)

As condições referentes à saúde e segurança do trabalhador afetam a todos os que transitam no local de prestação dos serviços, inclusive, no que diz respeito ao trabalho uberizado, consumidores, fornecedores,

transeuntes, enfim, todos os moradores das cidades em que tais atividades são desenvolvidas, sendo impossível precisar quais pessoas serão direta ou indiretamente afetadas e em que medida o são por um meio ambiente laboral desequilibrado, insalubre.

Diante desse quadro, tratando-se de lesão que viola bem jurídico indubitavelmente caro a toda a sociedade, o dano é coletivo e desafia, de igual maneira, a via da tutela coletiva, como reconhece o Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2020):

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. 1. NULIDADE DO DESPACHO DENEGATÓRIO. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. 1.1. O trancamento do recurso, na origem, nenhum preceito viola, na medida em que exercitado o juízo de admissibilidade dentro dos limites da lei (CLT, art. 896, § 1º). O despacho agravado, no precário exame da admissibilidade recursal, não impede a devolução à Corte superior da análise de todos os pressupostos de cabimento do apelo. 1.2. De outra sorte, deixando a parte de provocar a Presidência do Tribunal Regional, por meio dos embargos declaratórios, com a finalidade de obter pronunciamento sobre a matéria, está preclusa a oportunidade de arguir a nulidade do despacho por negativa de prestação jurisdicional (art. 1º, § 1º, da IN 40/TST). 2. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PROPAGANDISTA DE PRODUTOS FARMACÊUTICOS. DEGUSTAÇÃO DE MEDICAMENTOS DAS EMPRESAS CONCORRENTES. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS RELATIVAS À SEGURANÇA E À SAÚDE DO TRABALHADOR. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. 2.1. O Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário do MPT, para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, sob o fundamento de que restou demonstrado o descumprimento de normas relativas à segurança e à saúde do trabalhador. 2.2. No caso, o sistemático e reiterado desrespeito às normas trabalhistas (determinar aos propagandistas de produtos farmacêuticos a degustação de medicamentos de empresas concorrentes) demonstra que a lesão perpetrada foi significativa e que, efetivamente, ofendeu a ordem jurídica, ultrapassando a esfera individual. 2.3. As empresas que se lançam no mercado, assumindo o ônus financeiro de cumprir a legislação trabalhista, perdem competitividade

em relação àquelas que reduzem seus custos de produção à custa dos direitos mínimos assegurados aos empregados. 2.4. Diante desse quadro, tem-se que a deliberada e reiterada desobediência do empregador à legislação trabalhista ofende a população e a Carta Magna, que tem por objetivo fundamental construir sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, da CF). 2.5. Tratando-se de lesão que viola bens jurídicos indiscutivelmente caros a toda a sociedade, surge o dever de indenizar, sendo cabível a reparação por dano moral coletivo (arts. 186 e 927 do CC e 3º e 13 da LACP). Agravo de instrumento conhecido e desprovido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO DO MPT. PROVIMENTO. DANO MORAL COLETIVO. INDENIZAÇÃO. VALOR. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. MAJORAÇÃO. A potencial ofensa ao art. 944 do Código Civil autoriza o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. III - RECURSO DE REVISTA DO MPT. DANO MORAL COLETIVO. INDENIZAÇÃO. VALOR. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. MAJORAÇÃO. A indenização por dano moral guarda conteúdo de interesse público. O valor fixado deve observar a extensão do dano sofrido, o grau de comprometimento dos envolvidos no evento, os perfis financeiros do autor do ilícito e da vítima, além de aspectos secundários pertinentes a cada caso. Incumbe ao juiz fixá-lo com prudência, bom senso e razoabilidade. Recurso de revista conhecido e provido. IV - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. DANO MORAL COLETIVO. INDENIZAÇÃO. VALOR. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. REDUÇÃO. A análise do recurso no tópico fica prejudicada ante o que restou decidido no recurso de revista do MPT" (RRAg-1559-84.2016.5.22.0004, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 18/09/2020).

O direito à desconexão como corolário do meio ambiente laboral saudável e seguro dos trabalhadores da uberização possui natureza coletiva difusa, indeterminada, indivisível e que possui uma o trabalho exercido por meio de aplicativos como relação jurídica, de maneira que sua tutela poderá ser feita também coletivamente.

A Lei nº. 7.347/1985, estabelece ser a Ação Civil Pública o instrumento jurídico para a responsabilização por danos causados ao meio-ambiente (art. 1º, I), que poderá ter por objeto a condenação em

dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer (art. 3º), inclusive em caráter cautelar, objetivando prevenir o dano ao meio ambiente. (BRASIL, 1985)

Como se verifica, a partir da década de 1980, especialmente 1985 com a LACP, 1988 com a CF e 1990 com o CDC, emerge do sistema jurídico brasileiro instrumentos concretos e eficazes para a tutela coletiva dos direitos transindividuais, especialmente, no que diz respeito à presente pesquisa, o meio ambiente do trabalho seguro e saudável. Não é por outro motivo que a LACP e o CDC são chamados de “microssistema da tutela coletiva”.

João Batista Martins Cesar enumera seis vantagens do processo coletivo para a tutela dos direitos dos trabalhadores, quais sejam: a) evitar a proliferação de demandas repetitivas sobre os mesmos fatos; b) despersonalização do polo ativo da demanda; c) democratização do acesso ao judiciário; d) ocupação do polo ativo por uma pessoa com melhores condições de litigar em face dos grandes conglomerados; e) evitar a proliferação de decisões contraditórias sobre a mesma questão fática; f) propiciar efetividade aos princípios da celeridade e economia processuais. (CESAR, 2013, p. 69)

Importa registrar que são inaplicáveis ao processo coletivo, tanto a CLT, cujos dispositivos são direcionados aos dissídios individuais e coletivos, estes voltados aos instrumentos normativos coletivos, bem como o CPC/2015, que, tal qual o código processual de 1973, não trata do processo coletivo. Assim, outrora limitada aos dissídios individuais e coletivos do trabalho, estes objetivando apenas a interpretação de normas trabalhistas coletivas, a justiça do trabalho ganha relevo na tutela de todo e qualquer direito coletivo laboral.

A par de tudo isso, conquanto os trabalhadores da uberização encontrem-se numa zona cinzenta de proteção, decorrente da indefinição

doutrinária e jurisprudencial a respeito de sua natureza jurídica, carecendo de direitos concedidos exclusivamente ao trabalhador subordinado, a tutela do direito à sua desconexão ou ao não trabalho, como decorrência do meio ambiente do trabalho saudável e seguro lhes é assegurada, tanto pela via individual, mas principalmente pela via coletiva, mais adequada e apta, posto que direito fundamental de todo e qualquer trabalhador, independentemente da relação de e emprego.

### **Conclusão**

Em decorrência dos inúmeros dispositivos que compõem o arcabouço jurídico de proteção ao trabalhador, independentemente da configuração da relação de emprego, consubstanciado em normas constitucionais, normas internacionais ratificadas pelo Brasil e normas infraconstitucionais, existem instrumentos para a tutela adequada, justa, tempestiva e satisfativa para a efetivação do direito à desconexão do trabalhador uberizado.

A força normativa e não somente programática dos dispositivos constitucionais constituem a base jurídica do Estado Socioambiental para a tutela do direito à desconexão do trabalhador da uberização. Somados às normas internacionais e infraconstitucionais, permitem a efetiva tutela deste direito, como elemento central para o meio ambiente digno do trabalhador.

A saúde do trabalhador possui caráter de direito fundamental, além de guardar estreita relação com a origem histórica do Direito do Trabalho. Nesse sentido, nessa época de ruptura com o núcleo duro desse ramo especializado da justiça, decorrente das inovações cibernéticas, considera-se inadiável restaurar as bases históricas, em conformidade com a coerência e a integridade do Estado Socioambiental de Direito.



A sustentabilidade do ser humano, o trabalho decente, e as obrigações de proteção e promoção do meio ambiente do trabalho equilibrado com vistas à saúde do trabalhador são elementos inseparáveis e devem vincular a atividade empresarial das plataformas de trabalho digital.

Enquanto a tutela do direito fundamental ao meio ambiente saudável e seguro do trabalhador da uberização não for efetivada, independentemente da existência do vínculo de emprego existente nas multifacetadas formas de contratação, as plataformas ampliarão, a passos largos, a exploração desmedida da mão de obra disponível, ampliando os índices de doenças e acidentes de trabalho que já são alarmantes.

As empresas devem fornecer condições mínimas de saúde, segurança e higiene, como instrumentos de trabalho, equipamentos de proteção individual, limitação de horas trabalhadas e efetiva desconexão do trabalho.

Para a efetivação da justiça socioambiental, é preciso olhar para o ordenamento jurídico sob a ótica dos direitos fundamentais sociais consagrados no texto constitucional e em consonância com as diretrizes estabelecidas nos campos do sistema internacional de proteção aos direitos humanos e do direito internacional do trabalho, sob pena de aniquilamento do arcabouço de proteção dos direitos sociais conquistados ao longo de décadas.

## Referências

ANDRÉ, Robson Gomes; SILVA, Rosana Oliveira da; PREVOT, Rejane. *“Precário não é, mas eu acho que é escravo”*: análise do trabalho dos motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização. *Ibepes*: Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, Curitiba, v. 18, n. 1, p. 7-34, 2019. Trimestral. Disponível em: <<http://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/2544/1043>>. Acesso em: 31 ago. 2020.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 23.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Trad. de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001, p. 209.

BRASIL. *Decreto n. 1254 de setembro de 1994*. Promulga a Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho. Disponível em <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1994/decreto-1254-29-setembro-1994-449674-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 07 out. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução de trabalho*. Parte II. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro, jul.-dez./2010. 2010. (p. 161-169).

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. Ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 127.

DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce”: Ondemand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2016 Conditions of work and employment series; No. 71, 2016, p. 474.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do Cansaço*. Tradução de Enio Paulo Gianchini. 2ª Edição ampliada. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2020, p. 29-30.

HUWS, Ursula; SPENCER, Neil H.; SYRDAL, Dag S.; HOLTS, Kaire. *Work in the European gig economy: research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, The Netherlands, Switzerland and Italy*. FEPS, UNI Europa, University of Hertfordshire. Disponível em <<https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2017/11/europe-agigeconomy-longversionpdf.pdf>>. Acesso: 07 out. 2020.

LLOSA, Mario Vargas. *A civilização do espetáculo: uma radiografia do nosso tempo e da nossa cultura*. Trad. Ivone Benedetti. 1 ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2013, p. 27.

MARANHÃO, Ney. *Poluição Labor Ambiental. Abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, de organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2018, p. 49.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador*. São Paulo: LTr, 2006, p. 23.

OIT. *Constituição da OIT e Declaração de Filadélfia*, 1944. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms\\_336957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf)>. Acesso em: 07 out. 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Constituição da Organização Mundial da Saúde*. Nova York, 1946. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organização-Mundial-da-Saúde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswwho.html>> . Acesso em: 07 out. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. *Estado Socioambiental e Mínimo Existencial (Ecológico): algumas aproximações*. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; SARLET, Ingo Wolfgang; MARANHÃO, Ney; FENSTERSEIFER, Tiago (orgs.). *Direito Ambiental do Trabalho – apontamentos para uma teoria geral, volume 5*. São Paulo: LTr, 2020. p. 22.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 24.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Do direito à desconexão do trabalho*. São Paulo: 2003. Disponível em <[https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do\\_direito\\_à\\_desconexão\\_do\\_trabalho..pdf](https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/do_direito_à_desconexão_do_trabalho..pdf)>. Acesso em: 29 de jan. 2021.

## **Era uber, quem são os precarizados?**

*Glauber Rodrigues Frois*<sup>1</sup>

### **Introdução**

A evolução das formas de exploração capitalista, posteriores à expansão industrial, mostram seu dinamismo ao longo dos anos, a cada nova roupagem exploratória reafirma e aprimora sua característica mais prevalente, qual seja, a busca incessante pelo lucro por meio da exploração de mão de obra.

Dada evolução demonstra o impregnar histórico de cada modelo exploratório nas suas questões mais íntimas, deixando claro que se tratam de um aperfeiçoamento em suas técnicas e seu maior grau de eficiência o que se comprova com o modelo capitalista atual de dominação o uberismo.

Baseado no conceito de tempo flexível e da economia compartilhada, trazidos pelos ventos neoliberais e seu ideal de suposta liberdade, o contexto de exagerado avanço tecnológico e sua dependência social, tornam ambiente fértil para fixação e expansão do modelo Uber de negócios, que constitui em seu pilar a intermediação de mão de obra, com total isenção de responsabilidade social e enorme fatia de lucro por meio de plataformas digitais e aplicativos de celulares.

Assim, o objetivo geral do presente artigo é questionar os desdobramentos sociais a grande adesão a este modelo de negócio no Brasil, que se fortalece a base da exploração precária de mão de obra, fomentada pelo desrespeito aos direitos básicos dos trabalhadores, direitos

---

<sup>1</sup> Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; especialização em Advocacia Trabalhista pela Escola Superior de Advocacia MG, advogado militante trabalhista.

estes alcançados por meio de intensas lutas proletárias e demasiado sofrimento popular.

Nessa senda, objetivou-se, especialmente, a análise dos trabalhadores mais expostos às coibições do modelo uberista, quais sejam, desempregados e trabalhadores informais, contingente maciçamente composto por mulheres negras, que em razão da estrutura escravocrata, ensejadora do lento e tardio processo de abolição da escravidão no Brasil e suas heranças patriarcais posicionam grade parte destas mulheres ao serviço doméstico. Ocasião em que se explora a uberização sob a ótica do trabalho doméstico verificado por meio de plataformas e aplicativos de exploração deste perfil de trabalhadoras.

Dessa forma, por meio de pesquisa exploratória de caráter bibliográfico, analisou-se o a evolução histórica dos modelos capitalistas ocasião em que foi possível discorrer sobre o surgimento e evolução do uberismo. Posteriormente verificou-se quem são os precarizados e por meio do recorte gênero e raça passou-se a analisar a precarização uberista do já precarizado trabalho doméstico, atividade típica da mulher negra brasileira, ocupantes da base da pirâmide social, reforçam o seu empobrecimento em função da era Uber.

### **As mutações históricas estruturais do capitalismo e os reflexos nas organizações do trabalho**

A estrutura capitalista ao longo da história sofreu diversas mutações, oriundas do aprofundamento internacional das interações econômicas, sociais, culturais e políticas que impulsionaram as constantes alterações das formas de produção e por consequência o modo no qual se organizou a exploração da mão de obra trabalhadora no decorrer destas modificações.

Destaca-se nesta cadeia evolutiva o Taylorismo, método de produção criado por Frederick Taylor, nos EUA, no século XIX, baseado na

otimização do tempo e da mão de obra, por meio da administração científica do trabalho, em que retirada a autônoma do trabalhador passando o mesmo a ser fiscalizado permanentemente, sendo o legado deixado por este modelo de exploração de mão de obra à expropriação do conhecimento dos trabalhadores e que conseqüentemente gerou grande insatisfação da classe trabalhadora. (CARELLI, 2014).

Já no século XX foi à vez do Fordismo, modelo de organização da produção industrial criado por Henry Ford em 1908, que assim como o Taylorismo enfatizava a organização do trabalho preocupada em gerar grande produtividade com o menor custo possível, sendo o seu diferencial para o modelo de Frederick Taylor, o desenvolvimento do processo produtivo por meio de linhas de produção sememovente, implementadas nas fábricas por meio de esteiras rolantes e maquinário controlado por tempo, a atividade operária destacava a repetição de movimentos estabelecendo assim um ritmo mais dinâmico de trabalho, introduzindo ao mercado de capital a produção e o consumo em massa. (CARELLI, 2014, p.31).

O modelo fordista foi marcado também pelo ritmo de trabalho extenuante, que em contrapartida preconizava a melhoria financeira dos trabalhadores no sentido de que os mesmos deveriam fazer parte do mercado consumidor. Destaca-se ainda como predicado fordista o fomento à qualificação e treinamento dos trabalhadores, não sendo demais mencionar, ainda como marca do modelo Ford o desenvolvimento do sindicalismo e da organização proletária neste período.

Contudo, em que pese tais tendências de organização capitalista e fabril ao entorno do globo, essa mesma realidade não foi observada no Brasil o que se deu de acordo com Maria da Graça Durck de Faria (FARIA, 1995, p. 56-58), em primeiro lugar pelo capitalismo tardio no país que fez com que o enfrentamento de questões postas pela fase mais moderna de

industrialização se dê ao mesmo tempo em que outras modalidades de produção e de trabalho ainda não superadas.

Em segundo lugar, isto teve implicações na formação do mercado de trabalho, pois, no Brasil convive-se com um desemprego estrutural crônico que cria um contingente de trabalhadores que trabalham, mas não tem exatamente um emprego, pois, não possuem vínculo empregatício, não tem carteira assinada, ou seja, não possuem proteções sociais básicas preconizadas pelo fordismo.

Em terceiro lugar a utilização da lógica taylorista-fordista, mesmo com a ausência, demonstrada indispensáveis nos sistemas indicados e em quarto lugar a questão salarial que não inclui ganhos de produtividade que é prática histórica no país que tão somente compõe perdas inflacionárias aos salários dos trabalhadores, fazendo com que ocorra a perda do poder aquisitivo do obreiro. Em último motivo e não menos importante, a falta de um estado de bem estar nacional, desta maneira não houve a real implementação dos modelos taylorista-fordista no Brasil, o que afastou o consumo em massa e as melhores condições de trabalho preconizadas pelos mencionados sistemas de exploração.

Ultrapassada a questão da não implementação plena dos modelos industriais no Brasil, o capital acompanhando as necessidades e o dinamismo global dá lugar a um novo modelo de organização industrial e de produção, criado por Taiichi Ohno, denominado Toyotismo, tal modelo segue na contra mão da estocagem e da produção excessiva pregada pelo fordismo, pois, privilegia a produção diretamente relacionada ao consumo, intitulada de acumulação flexível ou flexibilização da produção, cuja premissa primeira é a adequação da produção e estocagem dos mesmos de acordo com a demanda de consumo, visando a eliminação de estoque e a produção em tempo real. (MARTINEZ, 2016).

Destaca-se ainda a mudança estrutural da indústria, antes verticalizada e agora horizontal e descentralizada, transferindo parte da produção a outras empresas, fazendo com que ocorra grande expansão da terceirização, o que foi facilitado pela globalização que diminuiu as distâncias globais, possibilitando que a produção terceirizada fosse produzida em mercados com maior flexibilidade tributária e trabalhista, ocasionando a diminuição do custo de produção e conseqüentemente o aumento do lucro, gatilhos nos quais possibilitaram a alteração da divisão do trabalho no âmbito mundial. (CARELLI, 2014, p.45).

Foi quando o avanço tecnológico, que outrora impulsionara a estruturação toyotista se uniu a revolução digital, marcada pela expansão da rede mundial de computadores, impondo uma guinada ao capitalismo que até então se experimentava, pois, agora a extrema flexibilização das relações trabalhistas se sobrepõem aos contratos de trabalho tradicionais e suas garantias mínimas, conquistadas por intensas batalhas da classe operaria. Agora ocorre a intensificação da internacionalização do mercado de trabalho e do fluxo migratório, o trabalhador já não sabe se quer quem é seu real empregador. (CARELLI, 2014).

E neste contexto de tempo flexível é que surge a economia compartilhada, em que a essência das transações se dá de pessoa para pessoa e o capital intermedia esta relação, por meio de plataformas online que realizam suas atividades sem bens móveis ou imóveis necessários ao desenvolvimento das atividades intermediadas, não criam postos de trabalho formal, pois, o modelo de negócio é impulsionado por seus parceiros<sup>2</sup>, expostos a jornadas extenuantes de acordo com as determinações do algoritmo, ocasião em que se desenvolve o fenômeno denominado uberização.

---

<sup>2</sup> O termo parceiro é utilizado pela Uber no intuito de maquiara a fraude trabalhista na contratação de mão de obra no intuito de descaracterizar o vínculo de emprego existente entre ela Uber e seus parceiros.



## **Uber: de empresa de mobilidade a modelo de exploração de mão de obra**

Segundo informações institucionais no site da Uber, o seu surgimento se deu dezembro de 2008, em uma noite fria de inverno em Paris, em que Travis Kalanick e Garrett Camp não conseguiram encontrar um táxi, ocasião em que em março de 2009 os dois empreendedores desenvolveram um app para smartphone que permitia solicitar viagens com o simples toque de um botão, Já em 5 de julho de 2010 o primeiro usuário da Uber solicitou uma viagem em San Francisco, sendo que em dezembro de 2011 a Uber foi lançada internacionalmente na mesma cidade em que a ideia nasceu, há 3 anos. Já nos anos seguintes ao transporte de passageiros foi adicionado opções de transportes de objetos de diversos tipos, sendo o destaque para entrega de alimentos o que aconteceu no ano de 2012 nos Estados Unidos. (UBER 2021).

A empresa Uber se apresenta ao mercado como criadora de oportunidades ao colocar o mundo em movimento e orgulha-se de ajudar as pessoas a se locomoverem e a conquistar independência financeira e prosperar, destaca ainda ser sua missão abrir oportunidades para milhões de motoristas parceiros e usuários em todo o mundo. Dados e números de Dezembro de 2018 destacam que a empresa possuía 91 milhões de clientes ativos na plataforma mensalmente e 3,9 milhões de motoristas parceiros, 10 bilhões de viagens concluídas no mundo todo, presente em 63 países e mais de 700 cidades 14 milhões de viagens por dia. Ressalta ainda nos seus canais de comunicação que a Uber não é uma empresa de transporte, mas sim uma empresa de tecnologia a qual desenvolveu uma plataforma para conectar prestadores de serviços de transporte individual e usuários que querem se movimentar nas cidades ocasião em que destaca ainda **não empregar nenhum motorista e não ser dona de nenhum carro**. (UBER 2021).

As evidências das inverdades começam quando da simples análise de que estamos diante de um modelo de negócios que consegue solucionar a mobilidade nas grandes cidades do globo e que ainda conseguiu proporcionar oportunidades financeiras para milhões de motoristas parceiros, sem possuir um carro e nem um trabalhador, pois, indubitável que para o funcionamento da Uber e de todas as outras plataformas digitais é necessário um trabalhador, que não é virtual e que possui direitos. (CARPANEZ; FERREIRA 2018).

O desmonte do discurso falacioso da Uber, que visa a todo momento maquiar o tipo de relação de emprego mantida com seus trabalhadores torna-se essencial para evitar a fraude trabalhista que é a atual realidade do que talvez seja o mais perverso modelo de exploração de mão de obra já visto desde o inícios da organização capitalista.

A *mais valia*<sup>3</sup> agora se esconde por de trás dos contratos de parcerias, os motoristas parceiros e a intermediadora Uber que tem por objeto social de fato a prestação de serviços de transporte por meio de uma plataforma digital, mas que busca se desvencilhar das típicas obrigações empresariais se valendo do que estudiosos denominam de economia colaborativa, ou gig economy, economia dos “bicos”<sup>4</sup>, que para este modelo de negócio, fomentado pelo desenvolvimento tecnológico, a autonomia de quem presta o serviço é a mola propulsora para negar qualquer outra vinculação com quem contrata e principalmente quem intermedia, no caso as plataformas digitais, que reforçam a todo momento a simples intermediação e a natureza autônoma da prestação de serviços de seus parceiros. (KONH, 2018).

---

<sup>3</sup> Conceito criado por Karl Marx que resumidamente significa a diferença entre o valor produzido pelo trabalho e o salário pago ao trabalhador, que se da pela expropriação do tempo do trabalhador em função do lucro do capital.

<sup>4</sup> Expressão que vem do inglês, “gig-economy

A economia dos bicos também conhecida como economia sob demanda não é necessariamente uma situação nova, entretanto astutamente as plataformas digitais utilizaram-se desta prestação de serviço tipicamente autônoma, para lucrar com a instrumentalização entre quem presta o serviço e o contratante, se valendo para tanto de tantas outras características típicas da exploração de mão de obra, utilizadas em outros modelos ao longo da história, como a exemplo o fordismo e do toyotismo,

A Uber deixa então claro seu maior predicado a história, como modelo de negócios que trás consigo ensinamos do fordismos, que foi capaz de criar no trabalhador o sentimento de consumidor do próprio produto produzido e do toyotismo que transformou o trabalhador em colaborador e o incluindo como parte corresponsável pelo que produz e o tornar disciplinado. Contudo o uberismo foi além, porque foi capaz de utilizar todas as características fundamentais de dominação dos trabalhadores dos modelos anteriores e os tornando chefes de si mesmo, responsáveis pelo risco do empreendimento e subordinados as duras regras das plataformas digitais, que os condicionam a trabalhar em jornadas extenuantes sem serem remunerados para tanto, afinal são os seus próprios patrões.

Justifica-se as jornadas extenuantes a luz da autonomia do uberismo, a articulação da mais nova roupagem de exploração do capital, o neoliberalismo, que nos faz crer, a todo momento, existir a ideia de não submissão e de liberdade o que Byung-Chul Han assim aclara:

Hoje acreditamos que somos sujeitos submissos, mas projetos livres, que se esboçam e se reinventam incessantemente. A passagem do sujeito ao projeto é acompanhada pelo sentimento de liberdade. E esse mesmo projeto já não se mostra tanto como uma figura de coerção, mas sim como uma forma mais eficiente de subjetivação e sujeição. O eu como projeto, que acredita ter se

libertado das coerções externas e das restrições impostas por outros, submete-se agora a coações na forma de otimização de desempenho e otimização. Vivemos em um momento histórico e particular, no qual a própria liberdade provoca coerções. (HAN, 2018, p. 11).

A liberdade uberista dá lugar a campanhas de metas de continuidade, quase intermináveis, que fomentam o trabalho a jornadas de trabalho elevadas, sob pena da perda do bônus de recebíveis, a autonomia dá lugar a subordinação das duras regras das plataformas quando se nega um serviço ou por negativas de notas dos seus usuários, assim os subordinados estruturalmente, os parceiros, são na verdade trabalhadores sem reconhecimento de direitos básicos, como saúde e segurança, jogados à própria sorte, reforçando os dados alarmantes dos números de trabalhadores informais e autônomos como é o caso do Brasil.

Segundo dados do IBGE em 2019, a taxa de informalidade – soma dos trabalhadores sem carteira, trabalhadores domésticos sem carteira, empregador sem CNPJ, conta própria sem CNPJ e trabalhador familiar auxiliar – atingiu seu maior nível desde 2016 no Brasil (41,1%) e também em 20 estados. A analista da pesquisa, Adriana Beringuy, explica que há uma relação entre o aumento da população empregada no país e o aumento da informalidade. “Mesmo com a queda no desemprego, em vários estados a gente observa que a taxa de informalidade é superior ao crescimento da população ocupada. No Brasil, do acréscimo de 1,819 milhão de pessoas ocupadas, um milhão é de pessoas na condição de trabalhador informal”, explica Adriana. “Em praticamente todo o país, quem tem sustentado o crescimento da ocupação é a informalidade”. (IBGE 2020).

Assim o que se confirma pelos dados é que o trabalho informal e por consequência precário é a nova realidade brasileira, sendo eles agora instrumentalizados em grande parte, pelas plataformas tecnológicas que

se valem do modelo uberista para extraírem o máximo e ao menor custo de cada trabalhador, que se ilude com a solução emergencial e desburocratizada apresentadas pelas plataformas, que prometem vastos rendimentos para um suposto trabalho fácil. Cumpre destacar que ainda com a capitação de um exército de precarizados, as plataformas não conseguiram solucionar o enorme desemprego que assola nosso Brasil.

O número de pessoas desempregadas chegou a 14,1 milhões no trimestre encerrado em outubro de 2020. É um aumento de 7,1% em relação ao trimestre terminado em julho de 2020, o que representa 931 mil pessoas a mais à procura de emprego no país. Com isso, a taxa de desocupação ficou em 14,3%, um crescimento de 0,5 ponto percentual (p.p) em relação ao trimestre anterior, conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua). ( IBGE 2020). Assim o que se verifica no mercado de trabalho brasileiro é ou a “economia do bico” instrumentalizadas pelas grandes plataformas tecnológicas que exploram mão de obra informal e forma precária ou o a realidade também desesperadora do desemprego.

### **Uberização, um novo modelo de negócios, muito além da facilitação de locomoção e do transporte de mercadorias**

Quando se fala em uberização logo vem à cabeça plataformas tecnológicas envolvidas em intermediação de mobilidade urbana ou transporte das mais variadas coisas possíveis, sejam alimentos ou objetos, não é atoa, afinal, o modelo de negócios no qual tornou possível imaginar essa nova forma de se exploração do capital, agora ainda mais lucrativa, foi a Uber que é uma plataforma que ataca tal nicho de mercado.

Contudo o uberismo não é mais uma exclusividade dos serviços voltados à mobilidade urbana e o transporte de objetos, há uma infinidade de outras prestações de serviços que utilizam deste modelo, que passam da contratação de médicos, advogados, engenheiros, professores, a

serviços domésticos de todas as naturezas. Não é difícil imaginar o porquê, ligar consumidores a prestadores, ganhando boa parte do lucro e se isentando de qualquer responsabilidade, seja ela de natureza trabalhista ou até mesmo cível sem dúvida é uma justificativa em tanto.

A inserção e expansão deste tipo de negócio, dependente da tecnologia para o seu sucesso e não encontra limites nem mesmo em países que enfrentam problemas gravíssimos como a fome e a ausência de saneamento básico como é o caso do Brasil. Ainda que enfrente estes problemas, em 2018, 79,1% das pessoas utilizavam internet, sendo o equipamento mais usado para acessar a Internet o celular, encontrado em 99,2% dos domicílios com o serviço. A conexão por banda larga móvel (3G ou 4G) é uma realidade para 80,2% dos usuários, em 2018, o percentual de pessoas que tinham celular próprio em 2018 era de 79,3%. (IBGE 2020).

Assim países como o Brasil são ambientes férteis aos grandes investimentos em plataformas tecnológicas, pois, de um lado se tem um exército de desempregados a beira da miséria e do outros milhares de usuários conectados a rede mundial de computadores em grande parte de seus dias, consumindo todos os tipos de serviços ofertados, não sendo demais mencionar que as formas de manipulação dos usuários utilizadas pela Internet é também de grande contribuição para esta cadeia de eventos.

Analisando o mercado de trabalho brasileiro é possível observar que o fenômeno da uberização tende a atrair a fatia da população mais frágil, que segundo os dados da “PNAD contínua 2019”, da conta que são os pretos ou pardos que tem maiores taxas de desocupação e informalidade do que brancos, além disso, a população de cor ou raça preta ou parda está mais presente na informalidade, possui menos anos de estudo, está em atividades que remuneram menos. (IBGE, 2020).

Ainda segundo dados da Dados atualizados em 2018 pelo IPEA, este da conta de que o trabalho doméstico é o mais preconizado do país, informa que 6,2 milhões de pessoas, entre homens e mulheres que estavam inseridos no mercado de trabalho doméstico, mais de 4 milhões correspondiam a pessoas negras, sendo que, destas, 3,9 milhões eram mulheres negras. ( IPEA 2019). A maior inserção de pretos ou pardos em atividades informais, como serviço doméstico sem carteira assinada, que em 2019 tinha rendimento médio mensal de apenas R\$ 755,00 contribui para diminuir a renda média desse grupo populacional. (IBGE 2020)

Assim, neste contexto é que se passa a analisar a uberização sob o recorte gênero e raça, qual seja as plataformas tecnológicas que exploram mão de obra típica das mulheres negras brasileiras, qual seja o trabalho doméstico.

### **O modelo Uber e as plataformas de serviços domésticos.**

A precarização ensejadora da pobreza do trabalho criada pelo modelo Uberista fica evidente em razão das ausências básicas de proteções trabalhistas aos prestadores de serviço nesta modalidade empresarial, que como já aclarado não é uma exclusividade dos aplicativos de entrega ou de mobilidade, mas sim de diversas outras gamas de serviços, como é o caso do trabalho doméstico, em que essa dura e precária realidade é narrada em entrevista prestada pela trabalhadora doméstica por aplicativos Andrea Pires, fornecida ao podcast peão 4.0 em 22 de julho de 2020 ( PEÃO 4.0 2020) que conta:

*“Que trabalha na limpeza já faz algum tempo e que devido o desemprego buscou na internet o trabalho como diarista e encontrou vários aplicativos e fez seu cadastro e assim que você é contratado pela plataforma, você vai até a casa do cliente, você ganha por hora, você trabalha por limpeza leve ou pesada e assim sucessivamente. Uma das*

*exigências que você tem quando entra no aplicativo é que você vire imediatamente MEI ( micro empreendedor individual), você tem que trabalhar muito para conseguir ganhar um pouco mais, não é como a CLT que você tem um garantido, direito a férias, é bem mais pesado . O pagamento, pelos aplicativos de limpeza é feito por limpeza, a pesada é um x e a leve é outro x, a pesada é mais abrangente e a leve menos, a limpeza leve é de R\$ 90,00 a R\$110,00 reais, trabalhando 7 horas por dias, já a pesada R\$ 180,00, que maltrata muito o corpo. Os aplicativos não pagam vale transporte nem almoço, quem leva é você. Que a recomendação básica do aplicativo é não pedir nada de comer e nem dar ao entender, se você não levou almoço e a pessoa não te oferece você trabalha com fome. Que já sofreu algum tipo de insinuação que entende que é um tipo de assédio, e que já aconteceu algumas vezes, que a única atitude que a plataforma toma quando acontece o assédio é não mandar mais diária deste cliente que assediou, não sendo certo o desligamento do usuário, que o usuários assediam e fazem piadas no cotidiano de trabalho, que não há um apoio psicológico a diarista que passou por estes transtornos. Que com a situação da pandemia de COVID-19, em março, os aplicativos cancelaram os cadastros e foi deito o desligamento do prestador, e que não houve nenhum apoio da plataforma. Que as demandas das trabalhadoras domésticas por aplicativo deveria ter mais direitos, que você continua trabalhando como se fosse mensalista só que em casas diferentes, que os aplicativos precisam oferecer mais direitos”.*

Pela entrevista é possível verificar uma série de descumprimentos básicos às normas de proteção do trabalho, que passa desde a vedação do labor em jornadas extenuantes, as condições mínimas de saúde do trabalhador como tempo e local adequado para alimentação e que ainda se agravam com as omissões da plataforma quando da ocorrência de assedio moral e sexual no ambiente de trabalho. Ressalta-se que a



precariedade deixa suas marcas por todo o período de prestação de serviços, mas o seu desaguar fica no desamparo das rescisões arbitrárias sem qualquer resguardo como ocorreu com a trabalhada em decorrência da pandemia da Covid 19.

Cumpra destaque, que assim como a Uber, estas empresas, também buscam se escusar de toda e qualquer responsabilidade, seja ela trabalhista ou cível, sob o mesmo artifício, de serem simples intermediadoras de mão de obra, o que se verificar pelo termo de uso de 3 plataformas que oferecem este serviços no Brasil, Blumpa, Parafuzo e 1 help que assim dispõe respectivamente:

*A BLUMPA fornece serviços de intermediação das atividades de limpeza e/ou passadoria, remunerados, exclusivamente, pelo desconto de comissão do valor pago pelo CLIENTE ao PRESTADOR DE SERVIÇOS. (BUMPLA 2021).*

*A Parafuzo disponibiliza, por meio de site ou aplicativo, um canal que possibilita a seus Clientes a contratação de Serviços de caráter doméstico a serem realizados por Profissionais autônomas. (PARAFUZO 2021).*

*A UmHelp captura pedidos de serviços advindos dos usuários da plataforma da UmHelp (doravante denominado “usuário”) e aloca-os a os PRESTADORES que tenham informado sua disponibilidade prévia para atendimento o serviço na data e horário solicitados pelos usuários. Logo, a UmHelp não atua como participante em nenhum negócio jurídico efetuado diretamente entre o PRESTADOR e o usuário da plataforma da UmHelp, atuando apenas como uma plataforma de tecnologia que conecta o PRESTADOR e o usuário. (UMHELP 2021).*

Ainda de acordo com os termos de uso das três plataformas supracitadas, todas elas deixam claro que as supostas liberdades típicas dos trabalhos autônomos, não são de fato uma realidade para as trabalhadoras cadastradas nestes aplicativos, que deixam claro a

subordinação estrutural na qual estas trabalhadoras estão inseridas, pois, caso não cumpram as rígidas regras das empresas de tecnologia sofrem duras penalidades que variam do pagamento de multas a expulsão da plataforma.

O que também comprova pelos termos de uso das plataformas que dispõe que: para garantir o bom funcionamento da plataforma, a Parafuzo pode cobrar multas da profissional parceira em alguns casos de cancelamento, falta ou reagendamento (PARAFUZO 2021). Em caso de não comparecimento ou cancelamento poderá sofrer uma penalidade dentro da plataforma, que será agravada quanto menor o tempo faltante para a o horário agendado do serviço em relação ao cancelamento pelo prestador. Em caso de recorrência dessa situação, o cadastro do prestador poderá ser cancelado, excluído, ou suspenso da plataforma da Um Help, a exclusivo critério da Um Help.(UMHELP 2021). Aceita a proposta, o prestador de serviços, passa a estar vinculado a sua execução, ficando ciente que sua eventual desistência poderá ensejar sua má avaliação na plataforma pelo cliente solicitante dos serviços, afetando, de maneira direta, suas chances de novas contratações. (BUMPLA 2021).

A ausência de autonomia e o imperativo do poder diretivo das plataformas ficam ainda mais claro quando se verifica uma série de regras de como as atividades devem ser feitas, sob pena de punição, como exemplo: na limpeza comum, espera-se que sejam realizados em todos os cômodos e na cozinha tirar o pó e limpar todas as áreas e superfícies ao alcance, tirar o lixo de todas as lixeiras e repor os sacos plásticos, varrer e passar pano no chão, colocar roupas espalhadas no cesto de roupa suja, limpar embaixo de móveis leves, cozinha limpar e higienizar a pia, lavar a louça, limpar o fogão e área externa do forno limpar a área externa de armários, gabinetes e bancadas limpar exterior eletrodomésticos. (PARAFUZO 2021).

O controle criado sobre os trabalhadores é em tempo real conforme notas e questionários preenchidos após cada trabalho. O aplicativo controla o perfil da trabalhadora, a forma de limpar, o modo de se portar, o uniforme e a tarifa cobrada, e ao final, ou premia ou castiga. Controla o número de trabalhadoras e sua disposição em aceitar faxinas, por meio de premiações. As trabalhadoras não podem cancelar ou se atrasar seja por qual motivo for. As uberizadas domésticas são trabalhadoras e cumprem todas as formalidades para tanto, porém, não são reconhecidas como tais, pois, não possuem descanso semanal remunerado, férias, 13º, recolhimento de FGTS, recolhimento previdenciário, nem qualquer outro benefício típico das relações de emprego.

### **O histórico de exclusão do trabalho doméstico e os efeitos das plataformas uberistas.**

A precariedade do trabalho das empregadas domésticas tem razão histórica que, via de regra, passa pela exploração estrutural, fruto do lento e tardio processo de abolição da escravidão. Em 1943, foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), marco da proteção aos direitos básicos do trabalhador brasileiro, entretanto, a CLT fechou os olhos às trabalhadoras domésticas, que vieram a ser legalmente reconhecidas somente a partir da Lei n. 5.859/72, um atraso de quase 30 anos e por uma legislação muito aquém da CLT no tocante aos direitos.

Já a Constituição Cidadã de 1988, além de prever a vedação discriminatória, resguardou, por meio dos direitos sociais, garantias aos trabalhadores urbanos e rurais, previstos em seu artigo 7º, contudo, o texto constitucional também não faz menção às trabalhadoras domésticas.

Será que o legislador não se lembrou da categoria ou optou por reforçar as vontades e necessidades da Casa Grande<sup>5</sup>(FEYRE 2001) ?

A realidade é que a discriminação oferecida pela Constituição de 1988 às trabalhadoras domésticas é expressiva, pois, dos 34 incisos que reverenciaram os trabalhadores urbanos e rurais, apenas 9 foram dedicados às atividades domésticas, o que nos leva a dizer que o texto constitucional já nasceu ultrapassado, inclusive se comparado a direitos previstos na CLT desde 1943.

Já no século XXI, vieram legislações cujos textos buscaram amenizar as omissões constitucionais, tais como a Lei n. 10.208/2001 e a Lei 11.324/2006. Porém, não passaram de normas esparsas incapazes de alterar a realidade de discriminação do trabalho doméstico, realizado em sua maioria por mulheres negras, mostrando a interseccionalidade de gênero e raça.

Impulsionados pela Convenção 189 da OIT, de 16 de junho de 2011, e pela Recomendação 201, que cuidou do trabalho decente para trabalhadoras e trabalhadores domésticos, em junho de 2015, 72 anos após a entrada em vigor da CLT, e 27 anos após a promulgação da Constituição de 1988, passa a vigorar a Lei complementar n° 150, em que as empregadas domésticas adquirem garantias e direitos semelhantes aos demais trabalhadores urbanos e rurais.(OIT 2019).

Se por um lado a Lei Complementar 150 garantiu às empregadas domésticas direitos como adicional noturno, intervalos para descanso e alimentação, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), seguro-desemprego, salário família, obrigatoriedade da adoção do controle

---

<sup>5</sup> Casa Grande faz parte da organização escravocrata na qual os grandes proprietários de terra no Brasil colonial centralizavam a formação da estrutura patriarcal brasileira, definição amplamente debatida primordialmente pela obra (FREYRE, Gilberto. Casa-grande & senzala. 42. ed. Rio de Janeiro: Record, 2001), em que o autor destaca o cotidiano colonial nacional e as questões relacionadas a miscigenação e cultura impositiva exploratória, direcionando sua obra a demonstrar a origem das mazelas discriminatórias observadas ainda nos dias atuais.

individual de frequência, jornada especificada no contrato de trabalho, por outro lado, a ampliação de direitos para essa classe de trabalhadoras gerou intensos debates na sociedade brasileira resistente à proteção das empregadas domésticas, reforçando os traços sociais coloniais e escravocratas.

É importante dizer que os anos de omissão legislativa contribuíram para a subalternização profissional da categoria, em que, apesar do documento legal, então positivado, ainda hoje, refletem a maior parte do trabalho doméstico no Brasil é realizado em condições de informalidade, ou seja, que não têm registro formal de trabalho, o que as impede de mais tarde usufruírem de direitos como aposentadoria ou outros benefícios da Previdência Social, convivendo ainda com jornadas extenuantes, conjugadas com péssimas condições de atividade laboral, como constatado pela OIT e pelos institutos de pesquisa brasileiros. (OIT 2019) .

A realidade já ruim e precária da maior parte das trabalhadoras domésticas tende agora a piorar com o crescimento da adesão das trabalhadoras as plataformas uberistas, isto porque, a realidade do modelo aderido é pela manutenção da informalidade e a ausência dos direitos básicos das empregadas domésticas. Destaca-se ao fato de que agora, por meio da utilização dos aplicativos de contratação dos serviços domésticos ao contratante não é necessário mais cumprir qualquer obrigação presente na Lei complementar 150 tendo em vista a intermediação uberista.

A Lei complementar n° 150 em seu artigo primeiro estipula os requisitos para caracterização do vínculo de emprego dos trabalhadores domésticos, que o empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana. (BRASIL 2015).

Contudo em razão da intermediação dos aplicativos, mais difícil ainda a comprovação dos requisitos mencionados, isso porque as plataformas uberistas impossibilitam o trabalho contínuo das trabalhadoras domésticas nas mesmas residências, impossibilitando continuamente por mais de dois dias, interrompendo a continuidade laboral, requisito fundamental ao enquadramento do vínculo de emprego, beneficiando o não cumprimento da lei complementar n° 150, favorecendo assim e a contratação de serviços domésticos continuamente sem a devida formação de vínculo de entre as trabalhadoras e os usuários dos aplicativos.

Essa realidade nos leva a inferir que a uberização é ainda mais cruel aqueles já esquecidos e descriminalizados pelo mercado de trabalho brasileiro o que se confirma pelo crescimento contínuo dos números de trabalhadores autônomos e informais proporcionais ao aumento nos números de trabalhadores desempregados, majorando o cenário precário como no caso das trabalhadoras domésticas que historicamente foram esquecidas pela sociedade e agora se veem refém de uma nova forma de exploração que nos remete aos primórdios da história que é a realidade do trabalho escravo.

## **Conclusão**

Ao analisar a evolução histórica do capital e suas mutações, chegamos a sua nova roupagem de exploração amparada na ideia de liberdade e autonomia ludibriados pelo modelo Uber, que quando trazidos para a realidade brasileira destaca a adesão maciça a esta nova forma apoderamento do trabalho dos mais frágeis, invisíveis ao poder público e exageradamente visíveis pelos número elevados que produzem as tristes estatísticas de desemprego, que reforçam a realidade de quem são os precarizados.

O estudo empírico sinaliza que a oportunidade de emprego típica das mulheres negras no Brasil reforça a realidade de discriminação e manutenção do perverso sistema segregador, que não obteve sua ruptura nem mesmo com as lutas emancipatórias ou com posituação de normas jurídicas antidiscriminatórias, aliás, as leis de proteção ao trabalho doméstico, instituída pela Lei complementar n° 150, que além de atrasada não apresenta resultados práticos à defesa das trabalhadoras domésticas, que agora se veem com mais um novo inimigo as plataformas digitais.

Os aplicativos uberistas convocam seus parceiros no claro intuito de precarizá-los sob a ilusão de serem o seu próprio patrão, livre para tomar suas decisões, quando na realidade assumem todos os riscos da sua prestação, são trabalhadores submissos economicamente e estruturalmente pelas grandes estruturas tecnológicas, expostos a jornadas extenuantes e a todos os tipos de assédios possíveis, não possuem qualquer garantia trabalhista, mas só se dão conta das ausências sofridas, quando o chefe de si mesmo, ao dizer não, foi penalizada com a exclusão da plataforma.

Nesse contexto, a realidade discriminatória vivenciada pelas mulheres negras no Brasil se apresenta muito além das condições de trabalho tipicamente precárias, agravadas pela uberização do trabalho doméstico, demonstra o direcionamento da pobreza na era Uber que não surpreendente passa pelos menos favorecidos primeiramente, afinal não se trata de opção é questão de necessidade.

Para promover mudanças significativas estruturais e garantir a igualdade de oportunidades, e frear o crescimento oportunista de modelos de exploração tão perversos como o modelo Uber, há que se investir no acesso à educação de qualidade que permita a diminuição das desigualdades raciais e sociais e a sua realidade discriminatória, para tanto, é fundamental que se incluam nas grades curriculares escolares,

estudos sobre as dinâmicas raciais e a estrutura ainda patriarcal do Brasil, para que possa, de fato, questionar e se opor ao axioma desigual brasileiro.

## Referências

A História da Uber. **UBER**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/Hist%C3%B3ria/>. Acesso em: 13 jan 2021

BRASIL. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Brasília, 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm). Acesso em: 27 jan 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como intermediação de mão de obra**. São Paulo: Papyrus, 2014.

CARPANEZ, Juliana; FERREIRA, Lilian. **Economia compartilhada**. Disponível em: <https://tab.uol.com.br/economia-compartilhada/>. Acesso em: 29 jan 2021

FARIA, Maria da Graça Druck de. **TERCEIRIZAÇÃO: (DES)FORDIZANDO A FÁBRICA-um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia**. Campinas, 1995. Disponível em: [http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/280279/1/Faria\\_MariadaGracaDruckde\\_D.pdf](http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/280279/1/Faria_MariadaGracaDruckde_D.pdf). Acesso em: 14 jan 2021

Fatos e dados sobre a Uber. **UBER**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 13 jan 2021

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & senzala**. 42. ed. Rio de Janeiro: Record, 2001

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder**. Belo Horizonte: Editora Âyinê, 2018. Apoio: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul (FAPERGS). Tradução e revisão textual: Elaine Conte

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desemprego cai em 16 estados em 2019, mas 20 tem informalidade recorde**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012->



agencia-de-noticias/noticias/26913-desemprego-cai-em-16-estados-em-2019-mas-20-tem-informalidade-recorde. Acesso em: 20 jan 2021

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Número de desempregados chega a 14,1 milhões no trimestre até outubro.** Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/29782-numero-de-desempregados-chega-a-14-1-milhoes-no-trimestre-ate-outubro> . Acesso em: 20 jan 2021

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PNAD Contínua TIC 2018: Internet chega a 79,1 dos domicílios do país.** Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27515-pnad-continua-tic-2018-internet-chega-a-79-1-dos-domicilios-do-pais>. Acesso em: 20 jan 2021

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Trabalho, renda e moradia: desigualdades entre brancos e pretos ou pardo persistem no país.** Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: IBGE 2020 <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/29433-trabalho-renda-e-moradia-desigualdades-entre-brancos-e-pretos-ou-pardos-persistem-no-pais>. Acesso em: 20 jan 2021

IPEA 2019 IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA; IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da Pnad contínua.** Brasília: IPEA; IBGE, 2019. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9538/1/td\\_2528.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9538/1/td_2528.pdf) Acesso em: 25 jan 2021.

KONH, Stephanie. **Conheça a Gig Economy, a economia dos 'bicos'.** Disponível em: <https://canaltech.com.br/carreira/conheca-a-gig-economy-a-economia-dos-bicos-123448/#:~:text=Essa%20tend%C3%AAncia%2C%20que%20tamb%C3%A9m%20%C3%A9,como%20o%20Uber%20por%20exemplo.&text=cada%2C%20os%20trabalhadores%20passam%20a,%2C%20%E2%80%9Cprestadores%20terceiros%20independentes%E2%80%9D>. Acesso em: 15 jan 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho doméstico**. Brasília. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-domestico/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 jan 2021.

Termos de uso. **PARAFUZO**. Disponível em: <https://parafuzo.com/termos-de-uso/>. Acesso em: 13 jan 2021

Termo de uso do prestador de serviço. **UM HELP**. Disponível em: <https://www.umhelp.com/wp-content/themes/herald/institucional/assets/docs/termos-de-uso-helper.pdf>. Acesso em: 17 jan 2021

Termos e condições de uso: **BLUMPA**. Disponível em: <https://blumpa.com/termos-de-uso>. Acesso em: 13 jan 2021

Uberização do trabalho doméstico. **PEÃO 4.0. Esquerda Diário podcast**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=i75SJZwcTNk>. Acesso em: 13 jan 2021

## **O Turco Mecânico e a uberização: algoritmos e solucionismo digital**

*Guilherme Alves Jevaux<sup>1</sup>*

### **1 Introdução**

Com a adoção cada vez mais ampla das plataformas digitais e o uso de Big Data para a resolução de uma miríade de problemas que afligem o mundo moderno, de motoristas até mesmo advogados, a intermediação de aplicativos e o uso de dados em massa vem criando um grave problema na sociedade atual: a simplificação de graves problemas societários por simplismos tecnológicos.

Baseados em um utopismo descabido, os avanços tecnológicos trazidos pela 4<sup>a</sup> Revolução Industrial são apresentados como soluções simples à problemas complexos, como desigualdade social, preconceito e desemprego estrutural, como se a tecnologia do séc. XXI tornassem ultrapassadas políticas públicas persistentes voltadas a essas graves crises, se não tornando obsoleta a própria democracia.

As empresas de tecnologia do Vale do Silício, munidas de novas roupagens para velhas soluções, vem obscurecendo deliberadamente a discussão de forma a evitar regulamentações de seus mercados, que, cada vez mais monopolísticos, criam uma forma de escravidão moderna com seus “parceiros autônomos”.

Assim, esse artigo busca primeiro estudar a 4<sup>a</sup> Revolução Industrial e o fenômeno da Big Data, juntamente com os seus pilares da Internet e

---

<sup>1</sup> Aluno especial de mestrado em Direito Processual pela UFES. Especialista em Direito Civil e Processo Civil. Advogado militante. guilhermeajevaux@hotmail.com.

Inteligência Artificial, tentando definir os seus efeitos e limites e dessa forma diferenciando mito da realidade.

Além disso, esse artigo também analisa criticamente como essas grandes empresas de tecnologia, alegando conhecimento proprietário, tentam ofuscar seus métodos nada novos de exploração trabalhista com uma Novilingua orwelliana para evitar regulamentação e proteção de seus trabalhadores.

Por fim, esse artigo traz formas de evitar o cântico de sereia das empresas do Vale do Silício, demonstrando as intenções desregulatórias ao ofuscar a exploração da mão de obra pelas plataformas digitais e, através do reestabelecimento da preponderância da regulamentação trabalhista, seja por Tratados e Convenções Internacionais ou pelo próprio Direito pátrio, levar ao impedimento dessa caminhada para um feudalismo moderno.

## **2 A quarta revolução industrial e o Vale do Silício**

Ao iniciar uma crítica do fenômeno das grandes empresas de tecnologia, devemos primeiro identificar as condições que possibilitaram o seu surgimento, ou seja, deve-se separar o ‘marketing’ vendido pelo Vale do Silício da realidade desse evento transformador que é a 4ª Revolução Industrial.

Tendo em vista a necessidade urgente do controle e direcionamento dessa revolução, esta análise é necessária, já que hoje afeta a vida toda a sociedade mundial, existindo ainda muitos desdobramentos e possíveis pontos de inflexão por vir, como postula Klaus Schwab:

Dos mais diversos e fascinantes desafios que enfrentamos hoje, o mais intenso e importante é como entender e moldar a nova revolução tecnológica, que implica em nada mais que a transformação da humanidade. Estamos no início de uma revolução que está mudando fundamentalmente a forma como

vivemos, trabalhamos e nos relacionamos uns com os outros. Em sua escala, escopo e complexidade, o que considero ser a quarta revolução industrial é diferente de tudo o que a humanidade já experimentou antes. Ainda temos de compreender plenamente a velocidade e amplitude desta nova revolução. Considere as possibilidades ilimitadas de ter bilhões de pessoas conectadas por dispositivos móveis, dando origem a poder de processamento sem precedentes, recursos de armazenamento e acesso ao conhecimento. Ou pense na confluência surpreendente de avanços tecnológicos emergentes, abrangendo amplos campos como inteligência artificial (AI), robótica, Internet das coisas (IoT), veículos autônomos, impressão 3D, nanotecnologia, biotecnologia, Ciência dos materiais, armazenamento de energia e computação quântica, para citar alguns. Muitas dessas inovações estão em sua infância, mas eles já estão atingindo um ponto de inflexão em seu desenvolvimento como eles constroem e amplificam uns aos outros em uma fusão de tecnologias através dos mundos físico, digital e biológico. (SCHWAB, 2016, p. 14)

Avanços como Inteligência Artificial, impressão 3D e veículos autônomos, apesar de estarem em sua infância, vão afetar as relações da sociedade e indivíduos com o trabalho de forma avassaladora, e, sem o devido crivo democrático dado pelas normas e regulamentações embasadas na Constituição e vontade popular, são capazes de trazer maiores disparidades a um país já tão desigual quanto o Brasil.

Com a existência e consequências da 4ª Revolução Industrial pacificadas, deve-se então estabelecer sua definição, utilizando-se assim Klaus Schwab e sua obra “A Quarta Revolução Industrial”, visto o seu caráter pioneiro nesse novíssimo campo. Sem mais delongas, a Quarta Revolução Industrial é (SCHWAB, 2016, p. 19) a revolução tecnológica baseada essencialmente no surgimento de duas grandes inovações: a Internet e a Inteligência Artificial.

A Internet, inicialmente concebida como um sistema de comunicação militar para sobreviver ao apocalipse nuclear, dado o seu caráter

descentralizado e resistentes a falhas e quebras na rede, tornou-se, com a popularização do seu uso civil (inicialmente restrito a grandes universidades e centros de pesquisa), um sistema global de comunicação e conexões, onde indivíduos das mais diferentes origens se encontram em uma praça pública virtual, trocando ideias, mercadorias, e qualquer outra coisa possível, sendo sua ubiquidade inescapável.

Esse admirável Novo Mundo virtual, cheio de possibilidades, trazem também grandes incertezas e capacidades para grandes convulsões sociais, pois o mesmo caráter descentralizado que o fez resistente a ataques nucleares também o deixa resistente a tentativas de controle estatal, podendo espalhar desinformação com a mesma eficiência que transmite conhecimento, sendo o câncer das ‘Fake News’ um mal que aflige hoje todas as sociedades livres democráticas, sejam elas de teor político ou, como veremos na próxima seção, com o objetivo de desinformar o público e ofuscar as reais atividades exploratórias das grandes empresas do Vale do Silício, utilizando termos como ‘Sharing Economy’ ou Economia de Compartilhamento e ‘Gig Economy’ ou Trabalho Sob Demanda, novas roupagens para a mercantilização do trabalho.

### **3 Big data e a inteligência artificial**

Somente a Internet não teria dado a capacidade para o surgimento de empresas como o Uber ou Amazon, pois mesmo com a capacidade de comunicação, coordenação e coleta de grandes quantidades de informações permitidas pela rede mundial de computadores, seria inútil sem a capacidade de interpretar essa gigantesca quantidade de informação e utilizá-las em um tempo hábil.

Assim, a Inteligência Artificial e a computação distribuída são essenciais para viabilidade dessas empresas, pois, sem todos esses processos automatizados de coleta e análise de dados, seria necessário um

incalculável e incansável exército de funcionários para executar menos de 1% das operações feitas por inteligências artificiais a cada segundo, o tempo todo, como bem afirma Bernard Marr:

Todo esse Big Data vale muito pouco a menos que sejamos capazes de transformá-lo em insights. Para isso, precisamos capturar e analisar os dados. No passado, havia limitações à quantidade de dados que podiam ser armazenados em bancos de dados – quanto mais dados havia, mais lento o sistema se tornava. Isso agora pode ser superado com novas técnicas que nos permitem armazenar e analisar dados em diferentes bancos de dados, em locais distribuídos, conectados via redes. A chamada computação distribuída significa que grandes quantidades de dados podem ser armazenados (em pequenos bits em muitos bancos de dados) e analisados compartilhando a análise entre diferentes servidores (cada um realizando uma pequena parte da análise). (MARR, 2016, pg. 2 e 3, tradução nossa)

Surge assim, a Big Data, com os avanços nas comunicações e capacidade computacional. Hoje, é possível coletar e analisar dados de maneiras que eram simplesmente impossíveis, sendo este fenômeno impulsionado tanto pelo fato de termos mais dados sobre qualquer coisa (Internet), quanto pela capacidade crescente de melhor armazenar e analisar todos esses dados (Inteligência Artificial) (MARR, 2016, pg. 1-2).

Porém, não estamos lidando com inteligências artificiais dotadas de sapiência ou qualquer coisa parecida: apesar do nome evocar os monstros na nossa imaginação, a realidade é muito mais banal.

A inteligência Artificial hoje utilizadas por esses gigantes do Vale do Silício, detém claras e manifestas limitações, entaves esses arduamente escondidos por essas mesmas empresas.

Primeiramente, para entendermos essas barreiras, devemos compreender o conceito de ‘Machine Learning’ ou Aprendizado de Máquina.

Machine Learning, uma aplicação específica da Inteligência Artificial, é “compreendida como uma subcategoria da inteligência artificial que utiliza de métodos estatísticos para possibilitar melhorias de processos pela máquina pela experiência” (ARANTES e BLUM, 2019, p. 7).

Simplificando, Machine Learning ou aprendizado de máquina é quando a Inteligência Artificial tenta ‘aprender’ sozinha o que fazer em uma determinada situação, com base em métodos estatísticos, podendo ser classificado de duas formas: Aprendizagem Supervisionada ou Não Supervisionada.

Na Aprendizagem Supervisionada a Inteligência Artificial é ‘treinada’ com base em um modelo predefinido que depois é comparado a uma situação real, como em um conjunto de dados bancários, para depois determinar se está habilitado ou não a receber empréstimos.

Já na Aprendizagem Não Supervisionada, a própria Inteligência Artificial tenta encontrar padrões ou relações em um conjunto de dados não organizados, como quando empresas como Facebook ‘mineram’ nossos dados de forma a encontrar padrões que possam ser vendidos a empresas com o objetivo de marketing direcionado.

Agora, sabendo a ‘mágica’ por trás dessas empresas, suas limitações ficam claras, pois, como qualquer experiência com o marketing digital nos mostra, os algoritmos usados não têm grande precisão e as Inteligências Artificiais só conseguem trabalhar com os dados postos, não conseguindo extrapolar além dos seus precisos parâmetros.

Assim, se você pesquisar sobre peixes um dia no Google, a Inteligência artificial só consegue chegar à conclusão de que você é um fanático por peixes, pois só tem essa fonte de informação sobre você, e não, como qualquer pessoa normal faria, que você somente estava curioso e/ou com fome naquele dia.



Então, como empresas como Amazon ou Uber conseguem funcionar? A verdade é que, apesar do que o Vale do Silício quer ao máximo aparentar, existe muito mais participação humana nas tomadas de decisões do que demonstra.

#### **4 O Turco Mecânico e a novílingua**

Finalmente explicando o que é o Turco Mecânico referido no título e sua ligação com as grandes empresas de tecnologia, devemos voltar no tempo, bem antes da 4ª Revolução Industrial, ao longínquo século XVII onde, na Capital do Império Austro-Húngaro, surge o primeiro robô de xadrez do mundo, o chamado Turco Mecânico.

Uma vez ativado, o Turco Mecânico movia as peças no tabuleiro com maestria, fazendo brilhantes movimentos e derrotando ilustres oponentes como Edgar Allen Poe e até mesmo Napoleão Bonaparte, que pegou trapaceando. Esse incrível avanço tecnológico que permitia a proeza mágica do turco, permaneceu um mistério até pouco antes de sua destruição em um incêndio do século XIX.

Dado que levaria outro século e meio até que um supercomputador derrotasse um campeão de xadrez, como um engenheiro austríaco conseguiu criar um robô de xadrez no século XVII? Bem, como tantas vezes na vida, se algo soa bom demais para ser verdade, provavelmente não é. Agachado em um compartimento escondido, dentro do próprio tabuleiro de xadrez, encontrava-se um jogador humano, ‘magicamente’ movendo as peças acima (SINGH, 2002).

O operador estava literalmente escondido atrás da tecnologia moderna, movendo-se entre engrenagens complicadas e luzes brilhantes para ocultar o trabalho humano que tornava o impossível, realidade.

Essa curiosidade obscura do séc. XVII, apesar de interessante e presciente à realidade atual, se torna ainda mais relevante com a gigante tecnológica Amazon, de seu criador e CEO, Jeff Bezos.

Em 2005 (PRASSL, 2018, p. 3), Bezos revelou que os algoritmos da empresa ainda estavam tendo dificuldades com tarefas bem básicas, desde descobrir como caracterizar fotos até determinar quais produtos em seu site tinham listagens duplas. A solução encontrada pela Amazon foi desenvolver uma plataforma interna que terceirizaria essas tarefas para seres humanos.

Usuários do mundo todo (inclusive no Brasil) entrariam no sistema e revisariam e ajudariam os algoritmos da Amazon a fazer seu trabalho. A plataforma foi um sucesso fenomenal, não existindo limites nas suas possíveis aplicações, desde transcrição de podcasts até pequenos trabalhos de programação.

Assim, ela criou um tipo de mini trabalho ou Gig (bico), onde cada usuário poderia completar essas minis tarefas em minutos, sendo paga logo depois, de uma forma descentralizada e sem vínculo formal. O nome dessa plataforma? Turco Mecânico da Amazon ou MTurk, em utilização até hoje (PRASSL, 2018, p. 4).

Se esclarece assim, o panorama atual: enquanto muitas dessas empresas do Vale do Silício querem vender que são somente empresas de tecnologia revolucionárias, com a utilização de termos bonitos e utópicos como 'Sharing Economy' ou com jargões técnicos complicados como Aprendizado de Máquina e Inteligência Artificial, a realidade é de empresas anticompetitivas, se aproveitando de reais mudanças na sociedade e a ignorância da população e seus governantes, parasitando sociedades mundo afora ao se evadir de impostos e regulamentações trabalhistas para explorar o trabalhador.

Esse tipo de exploração não é novidade, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua Declaração de Filadélfia de 10 de maio de 1944, deixa isso claro na sua exposição de seus princípios fundamentais: “A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: a) o trabalho não é uma mercadoria”.

Tendo sido ratificada pelo Brasil em 1948 e recepcionada pela Constituição Federal de 1988, fica então evidente que essa nova forma de mercantilização do trabalho é patentemente ilegal, não importa a roupagem utilizada para esconder essa exploração.

Como visto até mesmo no próprio nome MTurk, o Vale de Silício não esconde suas intenções muito bem: longe disso, como todo bom vigarista, da mesma forma que ganharam as suas fortunas pela capacidade de iludir, se incriminam pelas próprias palavras. Lukas Biewald, fundador de uma plataforma concorrente da MTurk, CrowdFlower (hoje Figure Eight), entregou o jogo em uma palestra em 2010:

Antes da Internet, seria muito difícil encontrar alguém, sentá-lo por dez minutos e fazê-lo trabalhar para você, e depois demiti-lo após esses dez minutos. Mas com a tecnologia, **você pode realmente encontrá-los, pagá-los uma pequena quantidade de dinheiro, e depois se livrar deles quando você não precisa mais deles** (MARVIT, 2014, grifo e tradução nossa).

A Mercantilização do Trabalho, então, é hoje um segredo público no Vale do Silício, utilizando a mística da tecnologia igual ao Turco Mecânico.

Além disso, muitas vezes se vê utilizado termos como ‘Gig Economy’ ou economia de bico e ‘Sharing Economy’ ou economia compartilhada, em uma tentativa de normalizar esse abuso do sistema econômico, ignorando a contradição inerente ao termo, pois uma economia capitalista,

intrinsecamente egoísta e voltada ao lucro, não pode ao mesmo tempo ser ligada a generosidade.

Empresas como o Uber gostam de atribuir seu sucesso à tecnologia e eficiência em que combina usuários e motoristas, mas a realidade é bem diferente: seu sucesso se deve em grande parte à capacidade de evitar regulamentações trabalhistas através de termos fantásticos como ‘Sharing Economy’ ou economia compartilhada, em um passe de mágica que deixaria qualquer operador do distante Turco Mecânico orgulhoso, mesmo que apenas pela quantidade de Estados, governantes e intérpretes da lei iludidos.

Infelizmente, o Judiciário pátrio caiu nesse conto do vigário, com o Supremo Tribunal de Justiça afastando a competência da Justiça do Trabalho em sucessivas decisões como CC N° 164.544 – MG, e CC 174798 – PB de 15 de outubro de 2020, em que o Ministro Moura Ribeiro, em plena pandemia COVID-19, definiu a competência da Justiça Estatal:

ACÇÃO DE REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO DE TRANSPORTE DE PASSAGEIRO. RELAÇÃO DE RABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JÚÍZO ESTADUAL. 1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. 2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. 3. **As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (sharing economy), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de**

**tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma.** 4. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual. (STJ, 2020, grifo nosso)

Como fica claro acima, essa Novilingua Orwelliana tem consequências reais, permitindo que empresas gigantes como Amazon ou Uber decidam o que é ou não trabalho, a despeito de tratados internacionais e legislação, com o trabalho sendo redefinido como empreendedorismo e a mão-de-obra vendida como tecnologia.

Como bem define Tom Slee (2015, p. 27-29), a economia compartilhada é nada mais que um movimento para desregulamentação, onde grandes empresas e instituições financeiras, se aproveitando do momento revolucionário que é a 4ª Revolução Industrial, tentam enfraquecer e se opor as regras feitas pelas democracias mundo afora, vendendo uma alternativa generosa à economia de mercado enquanto estendem um Livre Mercado desregulado a novas áreas das nossas vidas.

Finalmente, é importante deixar claro a importância em se diferenciar a tecnologia da Novilingua, pois apesar de grandemente exageradas pelo Vale do Silício, a Internet e a Inteligência Artificial são peças transformadoras da economia mundial no séc. XXI, devendo ser tratadas com a atenção e cuidado que merecidamente exigem.

Não se deve também simplesmente generalizar os efeitos dos Algoritmos e os aumentos da eficiência em necessariamente prejudiciais para o trabalhador e a sociedade pois:

A melhor eficiência de correspondência e seus algoritmos associados podem agregar valor à nossa economia, criar oportunidades de trabalho e permitir que todos nós desfrute do acesso a melhores produtos e serviços. Para que a indústria opere em benefício de todos, no entanto, precisamos garantir que as plataformas não possam mais arbitrar em torno das regras existentes e

tenham que arcar com o custo total de seu modelo de negócio: o direito do trabalho é a chave para condições iguais para todos. (PRASSL, 2018, p. 7, tradução nossa)

O aumento da prosperidade causada pela automatização e interconectividade global, cria oportunidades para que todos possam usufruir desses ganhos, desde que pautadas em um ambiente competitivo igualitário e com orientação do Direito Trabalhista, conquistado a duras penas por gerações passadas, sendo impensável escanteá-lo logo no momento que se mostra mais necessário.

Como perfeitamente explica Tom Slee (2015, p. 29, tradução nossa): “Confundir a Uber com o amplo avanço da tecnologia é exatamente o que a empresa quer. Quem, afinal, pode argumentar contra o futuro? Mas há uma escolha, e a Uber não é o futuro inevitável do trânsito”.

Ao se ver em uma escolha entre os obsolescência e atraso ou futuro e Uber, não é difícil de se entender a dificuldade que muitos legisladores e aplicadores da lei tem em reinar os excessos dessas companhias, mas não é necessário sacrificar no altar do ‘progresso’ os direitos e garantias trabalhistas arduamente conquistados. Ao contrário, devem ter a sua importância e necessidade reafirmados em frente ao triste cenário que se apresenta.

## **Conclusão**

A Quarta Revolução Industrial é uma época de grandes avanços e turbulências, com a oportunidade de ser tão transformadora quanto as outras, talvez ainda maior! Graças a sua presença ubíqua e a rapidez que espalha os seus avanços pelo mundo, muitos dos Estados, governantes e intérpretes da lei não estão preparados para os seus efeitos.

A Internet, com o seu alcance global e disposição de ignorar fronteiras, pode ser um catalisador para qualquer avanço tecnológico,

além de ser capaz de coletar informações e dados que podem melhor informar tanto empresas quanto governos.

A Inteligência Artificial, apesar de ainda embrionária e com várias limitações, já se mostrou um instrumento revolucionário para a análise rápida de dados, podendo auxiliar a tomada de decisões humanas na medida que os libera para se concentrar nas escolhas que realmente importam.

Ambos os pilares dessa revolução tecnológica, capazes de tanto bem, estão sendo cooptados pelas grandes empresas do Vale do Silício em um gigantesco golpe ao poder regulamentador do Estado.

Utilizando-se de termos como ‘Sharing Economy’ ou Economia Compartilhada, criou-se uma Novilingua Orwelliana, tentando ofuscar e esconder, como um Turco Mecânico moderno, atrás de avanços tecnológicos realmente transformadores, a exploração do trabalhador.

É uma nova roupagem para velhas formas de exploração, há muito combatidas tanto por tratados e convenções internacionais quanto pelo direito pátrio, seja pela Organização Internacional do Trabalho ou pelo legislador brasileiro, preocupado em impedir a mercantilização laboral e uma ‘corrida para baixo’ das condições de trabalho.

Infelizmente, reina hoje no Brasil uma conflagração entre progresso e as empresas do Vale do Silício, que muitas vezes faz o intérprete da lei afastar o Direito Trabalhista utilizando a mesma ofuscação dada pelas empresas, com o trabalho sendo redefinido como empreendedorismo e a mão-de-obra vendida como tecnologia.

Aproveitando-se da confusão natural trazida por tantos avanços em tão curto tempo, essas gigantescas empresas buscam vantagens anticompetitivas ao se escusar de cumprir o Direito Trabalhista, criando um mercado dominado por esses gigantes e levando a falência os concorrentes que ainda são obrigados a segui-la.

Assim, tenta-se expandir um Capitalismo predatório desregulado a novas esferas das nossas vidas, borrando a linha entre tecnologia e mão de obra.

Nesse momento de grandes incertezas e possibilidade de retrocesso, deve-se reafirmar o compromisso pela regulamentação do trabalho e a primazia do Direito Trabalhista, que, em vez de ser visto como empecilho ao progresso, é peça essencial para um futuro digno, longo e próspero.

## **Bibliografia**

ARANTES, Camila Rioja; BLUM, Renato Opice. **A Inteligência Artificial e Machine Learning**: o que a Máquina é capaz de fazer por você. in: FEIGELSON, Bruno; MALDONADO, Viviane Nóbrega. *Advocacia 4.0*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

**CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E SEU ANEXO (Declaração de Filadélfia)**. 10 de Maio de 1944. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms\\_336957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf)>. Acesso em: 08 de jan. de 2021.

MARR, Bernard. **Big Data in Practice**: How 45 Successful Companies Used Big Data Analytics to Deliver Extraordinary Results. Londres: Wiley, 2016

MARVIT, Moshe Zvi. **How Crowdworkers Became the Ghosts in the Digital Machine**. The Nation, 2014. Disponível em: <<https://www.thenation.com/article/archive/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/>>. Acesso em: 08 de jan. de 2021.

PRASSL, Jeremias. **Humans as a Service**: The Promise and Perils of Working the Gig Economy. Oxford: Oxford University Press, 2018.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**; tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.



STJ. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA: CC 174798 - PB (2020/0236719-6).  
Relator: Ministro Moura Ribeiro. DJ: 19/10/2020. **STJ**. Disponível em:  
<[https://processo.stj.jus.br/processo/dj/documento/mediado/?tipo\\_documento=documento&componente=MON&sequencial=116671791&tipo\\_documento=documento&num\\_registro=202002367196&data=20201019&tipo=o&formato=PDF](https://processo.stj.jus.br/processo/dj/documento/mediado/?tipo_documento=documento&componente=MON&sequencial=116671791&tipo_documento=documento&num_registro=202002367196&data=20201019&tipo=o&formato=PDF)>.  
Acesso em 12 de jan. de 2021.

SINGH, Simon. **Turk's Gambit**. Guardian, 2002. Disponível em:  
<<https://www.theguardian.com/books/2002/apr/20/scienceandnature.highereducation>>. Acesso em 13 de jan. de 2021.

SLEE, Tom. **What's Yours Is Mine: Against the Sharing Economy**. Nova Iorque: OR Books, 2015.

## A pandemia do direito do trabalho no Brasil: a Covid-19 e a crítica materialista

João Marques<sup>1</sup>

### Introdução

A atual crise provocada pela pandemia do Covid-19 trouxe enormes problemáticas socioeconômicas, num contexto recente no qual as certezas das políticas neoliberais, pautadas pela inevitabilidade da austeridade econômica, pela destituição das políticas de proteção social, pelo consenso hegemônico de medidas restritivas de atuação do Estado, pela financeirização da vida social e pelo império da necropolítica, pareciam nos conduzir inexoravelmente para uma justiça social delimitada exclusivamente pelo *ethos* do mercado. De um lado, tais certezas cederam lugar, maliciosamente, para um discurso reivindicatório da presença do Estado como ente capaz de solucionar os efeitos econômicos de uma crise duradoura, de amplitude mundial, por meio da adoção de uma diretriz consistente para a sua contenção. De outro lado, a crise evidencia que o mercado nada tem a oferecer no tocante à proteção dos trabalhadores e trabalhadoras, que se veem desprovidos, em sua imensa maioria, da renda proveniente do trabalho.

Considerando a crise gerada pela pandemia, a Confederação Nacional da Indústria - CNI -, em 18.03.2020, manifesta-se por meio do documento *Propostas da Indústria para atenuar os efeitos da crise (2020)*, apontando

---

<sup>1</sup> João Victor Marques da Silva, Doutorando em Direito (PPGD-UFBA), com Bolsa CAPES, e Mestre em Políticas Sociais e Cidadania (PPGPSC - UCSal), Advogado e Membro do Grupo de Pesquisa Transformações do Trabalho, Democracia e Proteção Social (UFBA).

a necessidade de adoção de medidas pelo Governo Federal que deem condições para que as empresas resistam ao período de redução da atividade econômica do país. Entre outras, sugere adequações da legislação trabalhista, especialmente a redução de jornada e salário de forma proporcional diretamente pelas empresas, a ampliação do banco de horas, a redução de exigências para a realização do teletrabalho, o custeio do salário dos empregados afastados, em especial para os das micro e pequenas empresas, a suspensão de registros administrativos de segurança e saúde, a alteração do regramento das férias e a previsão expressa que a doença causada pelo COVID-19 não é doença do trabalho.<sup>2</sup>

Por outro lado, o Governo Federal, diante do agravamento dos efeitos da crise econômica provocada pela referida pandemia e de suas consequências para a classe trabalhadora, esboça as suas primeiras medidas. Em um primeiro momento, o Banco Central (2020) anunciou um pacote de medidas para injetar dinheiro no mercado financeiro, no montante de R\$ 1,216 trilhões, buscando assegurar o bom nível de liquidez para o sistema financeiro nacional, a fruição de canal de crédito e a disponibilização de volume adequado para empréstimos e financiamentos de dívidas das pessoas e empresas mais afetadas pela crise. O interessante a notar neste expediente é que a entidade afirma que tal medida justifica-se mesmo diante do nível confortável de capital que as instituições financeiras possuem para fazer frente a eventuais perdas.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> É interessante notar que essa estratégia patronal já foi veiculada anteriormente com o documento 101 propostas de modernização trabalhista, que resultou na proposição do PL 4.330/04, acerca da terceirização da atividade-fim, o que evidencia um forte *lobby*, disfarçado de *advocacy*, da CNI para legislar as suas pretensões. Não é sem sentido que a confederação tenha atuado em 25 Ações Diretas de Inconstitucionalidade no Supremo Tribunal Federal, seja como autora ou *amicus curiae*.

<sup>3</sup> A sociedade da austeridade se expressa, concretamente, quando determinada solução se apresenta como inevitável, sem qualquer contraponto plausível. Ver a proposta apresentada pela Revista Contra-Corrente, na nota 88, à página 72, a partir de dados plausíveis, o que permitiria arrecadar do “andar de cima” R\$ 3,811 trilhões, de modo a enfrentar a crise econômica gerada pela pandemia do coronavírus.

Posteriormente, e de maneira bem perversa para o conjunto da classe trabalhadora, o Governo Bolsonaro edita a Medida Provisória nº 927 como resposta à crise de emprego provocada pela pandemia, evidenciando o recrudescimento de medidas neoliberais em prejuízo do conjunto da classe trabalhadora, objetivando uma acentuada precarização social do trabalho e a destituição de uma rede de proteção social, sem qualquer tipo de contrapartida ou responsabilidade por parte do empregador. Em seguida, o Governo Bolsonaro, na tentativa de racionalizar a gestão da crise e afastar as insatisfações provenientes da edição da MP 927, edita a MP 936, criando o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, o qual prevê o pagamento de um benefício social para os trabalhadores e trabalhadoras e, à primeira vista, uma estabilidade no emprego pelo período equivalente ao tempo de duração da redução salarial ou suspensão do contrato.

Veja que, diante de uma pandemia com efeitos socioeconômicos gravíssimos para a classe trabalhadora e para a população em geral, o Governo Bolsonaro aplica impiedosamente o receituário neoliberal. Haveria espaço para o diálogo social, firmado sob a égide do pacto social democrático estabelecido pela Constituição de 1988? Não seria o texto constitucional um produto contraditório, fruto de avanços organizativos da classe trabalhadora e conciliatórios com o capital? Não estaria esse pacto social dilapidado por inúmeras reformas neoliberais flexibilizadoras, nas quais as bases do Direito do Trabalho no Brasil estariam solapadas?

Ainda, estariam os fundamentos históricos e a principiologia do Direito do Trabalho em compasso com a realidade da sociedade do trabalho no Brasil? Os sujeitos estariam devidamente protegidos pela normatização do ramo juslaboral? Haveria razão para reivindicar o estatuto ontológico do Direito do Trabalho perante a realidade do mercado de trabalho? Em suma, tendo em vista os sujeitos da proteção juslaboral e

a efetividade das normas trabalhistas, precisaríamos retomar à Carta Política de 1988 ou o Direito do Trabalho no Brasil perdeu os fundamentos de sua existência?

Por fim, as reformas neoliberais, especialmente as medidas adotadas para contenção dos efeitos socioeconômicos da pandemia no país, não estariam articuladas historicamente com um modo específico de regulação social do trabalho no Brasil e, portanto, como uma dimensão estrutural do Direito do Trabalho? O modo como essa historicidade se processa não nos subsidiaria para afirmações mais incisivas sobre a esfera juslaboral entre nós?

Dessa forma, o presente ensaio tem como objetivo argumentar que as reformas neoliberais no Brasil constituem uma expressão de um projeto de regulação social do trabalho bem delimitado, o qual sedimentou as bases fundantes do Direito do Trabalho como experiência histórica específica numa sociedade de capitalismo dependente. Para tanto, buscase, no primeiro momento, os fundamentos históricos e a principiologia do Direito do Trabalho para, em seguida, compreender a sua regulação no país, marcada por assimetrias genéticas que direcionaram um padrão extremamente restritivo de proteção social. Assim, partindo-se do materialismo dialético e de um recorte qualitativo, pretende-se demonstrar que a desconstituição da esfera protetiva juslaboralista, em meio à crise da covid-19, evidencia uma pandemia estrutural do Direito do Trabalho no Brasil.

### **A formação do direito do trabalho**

Na esteira do pensamento marxiano, Pachukanis (2017) argumenta que a forma jurídica, expressa por abstrações lógicas, é um produto da forma jurídica real ou concreta, um produto da mediação real das relações de produção, sendo que a gênese da forma jurídica encontra-se nas

relações de troca. No seu entender, o objetivo prático da mediação jurídica é o de dar garantias à marcha, mais ou menos livre, da produção e da reprodução social que, na sociedade da produção mercantil, se operam formalmente através de uma série de contratos jurídicos privados.

Nessa linha, para o autor, é apenas na sociedade burguesa capitalista, em que o proletariado surge como sujeito que dispõe de sua força de trabalho como mercadoria, que a relação econômica de exploração é juridicamente mediatizada sob a forma de um contrato. Dessa forma, é justamente por isso que na sociedade burguesa a forma jurídica, em oposição ao que acontece nas sociedades edificadas sobre a escravatura e a servidão, adquire uma significação universal; é por isso que a ideologia jurídica se torna a ideologia por excelência e que também a defesa dos interesses de classe dos exploradores surge, com um sucesso sempre crescente, como a defesa dos princípios abstratos da subjetividade jurídica.

Nessa linha, sinaliza Ramos Filho (2012) que o arranjo entre quais interesses serão prioritariamente atendidos - capitalistas ou trabalhadores - e em que medida poderão ser satisfeitos será estabelecido por intermédio de um compromisso ou da resultante dessa correlação conflitiva de forças materializada em normas jurídicas, cujo conjunto consistirá no Direito Capitalista do Trabalho. Para o autor, a funcionalidade desse ramo do Direito é servir ao projeto de juridificação do conflito entre o trabalho assalariado e o capital e de sua canalização ou institucionalização pelo Estado. Dessa forma, no seu entender, o nascimento dessa ramo jurídico ocorre quando em cada país se estabelece uma sistema de relação de trabalho apto a organizar as relações entre as classes sociais, estabelecendo direitos e obrigações a empregadores e empregados, com institutos próprios e funcionalidade definida para ordenar a distribuição de poder e de bens na sociedade.

Assim, observam Sayonara Grillo e Carlos Henrique Horn (2008) que, dada a singularidade específica da mercadoria força de trabalho, a regulação não-mercantil do mercado se afirmou com a criação do Direito do Trabalho, que se constitui, ao longo da sua história tanto a partir da atuação da autonomia coletiva dos trabalhadores quanto da intervenção do Estado. No seu entender, por essa razão, o ramo juslaboral se afirmou como um direito ambivalente ou contraditório, uma vez que promove a mediação e a institucionalização do conflito entre vendedores e compradores da força de trabalho, reconhecendo e legalizando os poderes do empresário no âmbito do contrato de trabalho, ao mesmo tempo que os racionaliza e limita.

Nesse sentido, na primeira metade do século XX, pela conjugação de diversos fatores, é que se permite estruturar, para a Europa Central e os Estados Unidos como referências, todo um conjunto normativo de proteção no âmbito do Direito Internacional do Trabalho, especialmente a partir da fundação da OIT - Organização Internacional do Trabalho, em 1919, diante da necessidade de delimitação de uma rede de proteção social para o trabalhador em virtude dos riscos sociais.

Nessa linha, o que se pretende evidenciar é que o Direito do Trabalho, como experiência histórica e jurídica, surge no contexto das tensões das relações capital-trabalho que se travavam no âmbito da Europa Central e dos Estados Unidos, sendo, portanto, uma experiência de regulação social do trabalho circunscrita a um número reduzidos de países e, conseqüentemente, de parcela restrita da classe trabalhadora mundial. Veja que a imensa massa de trabalhadores e trabalhadoras estão geograficamente localizados em outro âmbito (Ásia, África e América Latina), em uma relação (neo)colonial que fundamentou a própria possibilidade de desenvolvimento dos países capitalistas centrais e permitiu ganhos relativos à sua classe trabalhadora. Não sem razão é a

assertiva de Ruy Mauro Marini (2013, p. 47), segundo o qual “a história do subdesenvolvimento latino-americano é a história do desenvolvimento do sistema capitalista mundial”.

Assim, a ontologia protetiva do Direito do Trabalho careceu historicamente de uma universalização à classe trabalhadora mundial, em virtude das relações desiguais estabelecidas na divisão internacional do trabalho entre os países centrais e a periferia do capitalismo.<sup>4</sup> Nesse sentido, o relevante é buscar não apenas a principiologia protetiva do ramos juslaboral, mas sim compreender como o Direito do Trabalho é incorporado na realidade brasileira e, principalmente, qual a construção da regulação social do trabalho como experiência histórica específica. Nesse percurso, pode-se identificar como se edificou a sociedade do trabalho no Brasil, as tensões referentes às relações capital-trabalho, a expansão/restrição dos direitos trabalhistas, a identificação da classe trabalhadora no país, os sujeitos historicamente excluídos da proteção social e o pacto social firmado na Carta Política de 1988.

Dessa forma, pode-se identificar as reformas neoliberais no Brasil como expressão de um projeto de regulação social do trabalho bem delimitado, no qual o Direito do Trabalho como experiência histórica específica numa sociedade de capitalismo dependente assume perfil de exclusão e exploração mais acentuado, dada a dinâmica da divisão internacional do trabalho. Nesse sentido, permitiria-se explicitar a pandemia estrutural do Direito do Trabalho no país, contudo não antes de se analisar a *sociedade do trabalho* no Brasil.

---

<sup>4</sup> Aqui a categoria da dependência assume relevância, compreendida aqui, nos termos de Vânia Bambirra (2013, p. 38), como categoria analítico-explicativa fundamental da conformação das sociedades latino-americanas e, através dela, define-se o caráter condicionante concreto que as relações de dependência entre centro-hegemônico e países periféricos tiveram no sentido de conformar determinados tipos específicos de estruturas econômicas, políticas e sociais atrasadas e dependentes.



## A sociedade do trabalho no Brasil

De acordo com Clóvis Moura (1989), o escravismo teve um importante papel na constituição da sociedade brasileira, em suas mais variadas esferas, ao determinar o *ethos* dominante que forjou as relações sociais entre não-negros e negros, estabelecer as relações de produção fundamentais e dirigir o tipo de desenvolvimento subsequente de instituições, de grupos e de classes, após a abolição.

Ruy Mauro Marini (2000), em ensaio sobre a *Dialética da Dependência*, traz contribuições pertinentes para se compreender a natureza da inserção capitalista da América Latina, diante da divisão internacional do trabalho. O autor observa que é o conhecimento da forma particular que acabou por adotar o capitalismo dependente latino-americano, o que explicita o estudo de sua gestação e permite conhecer analiticamente as tendências que desembocaram neste resultado. Nesse sentido, afirma que a América Latina se desenvolve em estrita consonância com a dinâmica do capitalismo internacional.

Assim, no seu entender, a participação da América Latina no mercado mundial contribuirá para que o eixo de acumulação na economia industrial se desloque da produção da mais-valia absoluta à da mais-valia relativa, ou seja, que a acumulação passe a depender do aumento da capacidade produtiva do trabalho do que simplesmente da exploração do trabalhador. Por outro lado, o desenvolvimento da produção latino-americana, que permite à região coadjuvar esta mudança qualitativa nos países centrais, ocorre fundamentalmente com base numa maior exploração do trabalhador.

Nessa linha, para o autor, o que aparecia como um mecanismo de compensação a nível do mercado se constitui como um mecanismo que opera ao nível da produção interna. Dessa forma, no seu entender, a atividade produtiva se baseia sobretudo no uso extensivo e intensivo da

força de trabalho, intensificando o grau de exploração do trabalho e elevando simultaneamente as taxas de mais-valia e de lucro, tendo como consequência uma remuneração mais baixa da força de trabalho, correspondendo a uma superexploração do trabalho, o que seria o “princípio fundamental da economia subdesenvolvida” (MARINI, 2013, p. 52).

Ruy Mauro Marini (2013), com imensa precisão, observa que o desenvolvimento capitalista integrado aos capitais imperialistas reforça o divórcio entre a burguesia e as massas populares nos países periféricos, intensificando a superexploração a que estas estão submetidas e negando-lhes sua reivindicação mais elementar: o direito ao trabalho. Assim, no seu entender, a lei geral da acumulação capitalista, que implica a concentração da riqueza num polo da sociedade e o pauperismo absoluto da grande maioria do povo, se expressa aqui com toda brutalidade.

É nesse contexto que se pode compreender a constituição da sociedade do trabalho no Brasil. Nessa linha, Raissa Alves (2017) observa que, historicamente, mesmo no contexto do trabalho livre, a população negra tende a se inserir de forma marginalizada e precarizada no mercado de trabalho, sendo que nas ocupações em que é majoritária a presença da população negra, frequentemente há acesso precário ou inexistência da aplicação de direitos trabalhistas, como no meio rural ou no trabalho doméstico. Assim, para a autora, a existência permanente de uma camada de excluídos sociais, sem acesso a direitos básicos, mitiga ou rompe com o patamar de proteção trabalhista e permite a crescente radicalização da exploração do trabalho.

Prossegue a referida autora observando que, embora a força de trabalho no Brasil tenha sido, desde as suas origens, predominante negra, a narrativa sobre o trabalho e o Direito do Trabalho identifica-se com a história do trabalho livre, assalariado, a partir da vinda de imigrantes europeus. Nessa linha, indaga

De que maneira a negação de direitos imposta à população negra desde a origem da colonização explica a marginalização social sofrida pelos descendentes dos ex-cativos até os dias atuais? É preciso considerar que as formas de sujeição do trabalho se alteraram ao longo do tempo, e que a definição do trabalho livre e, por consequência, dos trabalhadores protegidos pelo Direito do Trabalho, foi construída a partir da escravidão. A existência permanente de uma camada de excluídos sociais, sem acesso a direitos básicos e, portanto, sem cidadania plena, é o que empurra para baixo o patamar de proteção trabalhista e permite a crescente radicalização da exploração do trabalho (ALVES, 2017, p. 20).

Antonio Luigi Negro e Flávio Gomes (2006) apontam que diversos estudos começaram a romper com tal paradigma, ao abordarem a experiência do trabalho manufatureiro e industrial com uso de escravizados, assim como a complexidade do trabalho escravizado, urbano e rural, com as transformações tecnológicas e ideológicas do século XIX, em diversas sociedades escravistas. Nessa linha, para os autores, em vez de uma classe débil e do atraso tecnológico, seria possível matizar a historicidade do processo de urbanização e de industrialização no Rio de Janeiro desde o final da primeira metade do século XIX.

No seu entender, o crescimento urbano tornaria mais complexas as relações sociais de trabalho numa sociedade escravista, aumentando os setores de serviços e a participação a mão-de-obra envolvente. Por essa razão, destacam que, no Rio de Janeiro, a maior parte dos setores de transportes, abastecimento e serviços contava com a população negra, incluindo livres e libertos, contexto que não era muito diferente para as áreas urbanas de Salvador, São Luís, Recife, Porto Alegre e São Paulo.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Exemplificadamente, podemos apontar paralisações, greves e reivindicações em 1858 (tipógrafos), em 1866 (luta dos caixeiros contra a abertura do comércio aos domingos), em 1873 (greve dos cocheiros do Jardim Botânico, demandando a readmissão de companheiros demitidos), todas no Rio de Janeiro; a luta dos trabalhadores em

Dessa forma, o que se pretende demonstrar é a existência, ainda na segunda metade do século XIX no Brasil, de experiências de lutas promovidas pelos escravizados ou libertos no cenário urbano das principais cidades, em ambientes de trabalho diversos, por meio das quais se permite construir caminhos que direcionam para o processo de formação da classe trabalhadora no país, não apenas com a chegada dos imigrantes e a sua atuação sindical. Assim, explicita-se que o processo de constituição da classe trabalhadora não está limitada à formação do mercado de trabalho assalariado no país.

De outro lado, Adalberto Cardoso (2008) aponta cinco desdobramentos relevantes para a configuração social que deu sentido às relações de classe tecidas nos inícios da constituição da *'ordem social competitiva'* no Brasil. *Primeiro*, sinaliza que a opção paulista pela imigração como solução para o *'problema da mão-de-obra'*, em detrimento do elemento nacional, é expressão patente da grande inércia da estrutura social em crise. *Segundo*, a degradação do trabalho manual pela escravidão. *Terceiro*, o aparato de financiamento, reprodução, supervisão e repressão do trabalho escravo, altamente descentralizado e com frouxos controles por parte do Império português e depois brasileiro, consolidou um padrão de violência estatal e privada que sobreviveu ao fim da escravidão, transferindo-se para diversas esferas da relação entre o Estado e o *'mundo do trabalho'*. *Quarto*, a visão do escravizado como potencial inimigo coletivo. *Quinto*, as expectativas dos trabalhadores acerca de seu padrão de vida foram interditas pela rígida hierarquia social.

Nessa linha, as contribuições de Ângela de Castro Gomes (2014) são fundamentais para compreender a atuação da burguesia brasileira frente à discussão e implementação de uma legislação social no país. No seu

---

padarias, nas cidades de Santos (1876) e São Paulo (1877), por meio do líder da categoria, João de Mattos e; a primeira greve no país, a dos Ganhadores, na cidade de Salvador (1857), em sua maioria escravizados ou libertos.

entender, investigar o papel do empresariado face a esta questão específica explicitaria a forma, a intensidade, os limites e a eficácia da sua atuação perante a implementação de tal regramento. O relevante trazido pela autora é que o empresariado industrial e comercial agia como sujeito histórico e político perante a nascente legislação social, o que acabou por restringir o alcance e a efetividade das normas sociais em discussão. Nesse sentido, a análise da autora sobre esse processo de implementação de uma legislação social no país destaca a capacidade da classe burguesa - tomada enquanto grupo de interesses organizado em atuação política - de, inicialmente, bloquear e, posteriormente, retardar e adaptar inúmeras das iniciativas governamentais no terreno do estabelecimento de uma política social no Brasil.

Ainda, sinaliza Alexandre de Freitas Barbosa (2008) para o caráter autoritário do capitalismo brasileiro, pois o sistema tradicional de repressão da força de trabalho não seria atacado, antes mantido como uma estrutura paralela, bem como a transformação dos sindicatos em órgãos de colaboração do Estado, o que implicou, na prática, numa reinserção compulsória dos trabalhadores, via legislação, a um mundo ampliado do trabalho. No seu entender, a obra reguladora estaria completa com a CLT, a fixação do salário mínimo e a criação da Justiça do Trabalho.

Assim, a compreensão da *cidadania regulada* permite apreender os caminhos da regulação social do trabalho no país. Para Wanderley Guilherme dos Santos (1979), a associação entre cidadania e ocupação proporcionará as condições institucionais para que se inflem, posteriormente, os conceitos de marginalidade e de mercado informal de trabalho, uma vez que nestas últimas categorias ficarão incluídos não apenas os desempregados, os subempregados e os empregados instáveis, mas, igualmente, todos aqueles cujas ocupações, por mais regulares e estáveis, não tenham ainda sido regulamentadas.

Na dimensão coletiva de luta dos trabalhadores, Armando Boito Jr. (1991) analisa o *Sindicalismo de Estado no Brasil*, afirmando que a estrutura do sindicato de estado fixou limites intransponíveis à prática sindical, desorganizou o movimento sindical das classes trabalhadoras, a sua ideologia permitiu a reprodução dos sindicato oficial, tornando eficiente os seus mecanismos desorganizadores, induziu a tutela do Estado sobre a organização sindical e se mostrou uma manifestação localizada da ideologia populista. Em razão disso, observa que a social objetiva desse sistema é manter a hegemonia burguesa sobre o movimento sindical.

Dessa forma, diante de como se estruturou a sociedade do trabalho no Brasil e o seu modo de regulação social como experiência histórica, que tipo de observações podem ser extraídas para que se possa afirmar, atualmente, que as reformas neoliberais no país se constituem como expressão dessa mesma regulação?

Primeiro, a sua construção como narrativa desconsidera, para o âmbito do Direito do Trabalho, quase que completamente, os ex escravizados como força de trabalho no país, trabalhadores estes que eram a base o modo de produção escravista, sem os quais seriam impensável a inserção do Brasil no processo de transição para a sociedade de classes.

Segundo, tal regulação social do trabalho implicou na delimitação restritiva do sujeito laboral objeto do âmbito de proteção do Direito do Trabalho, tendo em vista que, de um lado, a legislação social se aplicava, majoritariamente, ao trabalhador branco urbano, do setor industrial e comercial, e, de outro, excluía o trabalhador rural e as trabalhadoras domésticas, expressivos setores da classe trabalhadora de então.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup>José Dari Krein (2001, p.56 e 61) aponta que, em 1940, participação da PEA agrícola na PEA geral era de 67,7%, enquanto que a participação da indústria era somente de 11%, bem como frisa que, no mesmo ano, somente 3 em cada 10 trabalhadores eram assalariados com registro.

Terceiro, tal sistema não permitiu a universalização dos direitos sociais trabalhistas, no sentido da construção duradoura e consistente de uma *patamar civilizatório mínimo* para o conjunto da classe trabalhadora no Brasil, que permitisse a quebra do padrão de *inércia social* como realidade objetiva, impondo uma deficiente - *mas bem direcionada* - proteção social.

Quarto, a inserção numa ocupação reconhecida e definida em lei como condição prévia de exercício da cidadania pelo conjunto da classe trabalhadora permitiu explicitar um padrão de marginalidade e informalidade do mercado de trabalho brasileiro, flutuante de acordo com as vicissitudes da economia e tendente ao empobrecimento e miserabilidade da população em geral.

Quinto, o atrelamento do sindicato à estrutura do Estado limitou as possibilidades reivindicatórias da classe trabalhadora, ao tempo em que direcionou uma luta eminentemente política, centrada no conflito capital-trabalho, em luta por direitos, na qual a esfera jurídica por reivindicações sublimou as potencialidades de avanços civilizatórios consistentes.

### **A racionalidade neoliberal e o direito do trabalho no Brasil**

Nesse sentido, as reformas neoliberais ocorridas a partir da década de 1990, centradas na precarização social do trabalho, guardam estreita relação com o padrão histórico de regulação social do trabalho no país. Assim, no nosso entender, tal precarização é ínsita à estrutura regulatória do trabalho no Brasil, como expressão de um projeto bem delimitado, marcado por assimetrias genéticas que direcionaram um padrão extremamente restritivo de proteção social. E como isso se manifesta concretamente diante do pacto social estabelecido pela Constituição de 1988?

Inicialmente, cabe pontuar a devida compreensão do que se delimitou como neoliberalismo. José Paulo Netto (1995) observa que a crise global da

sociedade contemporânea, que marcou peculiarmente as três últimas décadas do século XX, revelou-se plena, mas não exclusivamente, nas crises do Estado de Bem-Estar Social e do *socialismo real*, das conformações societárias que, cada uma ao seu modo, procuraram soluções para os antagonismos próprios à ordem do capital.

Para a primeira crise, o referido autor sinaliza que não se expressa somente a crise de um arranjo sociopolítico possível no âmbito da ordem do capital, mas evidencia que a dinâmica crítica desta ordem alçou-se a um nível no interior do qual a sua reprodução tende a requisitar, progressivamente, a eliminação de garantias sociais e dos controles mínimos a que o capital foi compelido naquele arranjo. Para a segunda crise, observa que a viabilidade da superação da ordem do capital é função de uma radical democratização da vida social, econômica e política.

Assim, no seu entender, se configurou uma ofensiva neoliberal, razão pela qual o neoliberalismo pode ser compreendido como “uma argumentação teórica que restaura o mercado como instância mediadora societal elementar e insuperável e uma proposição política que repõe o Estado mínimo como única alternativa e forma para a democracia”. Assim, para o autor, é a liberdade econômica, apenas possível sobre o mercado livre, sem mecanismos extraeconômicos de regulação, que fundaria a liberdade civil e política. Em outras palavras, sem mercado livre não existiria nenhuma forma de liberdade.

No mesmo sentido, Armando Boito Jr. (1998) observa que o neoliberalismo constitui um conjunto de ideias fora do lugar, pois o seu discurso fala de mercado, concorrência, soberania do consumidor e liberdade de iniciativa numa época em que o funcionamento do sistema capitalista é inseparável da existência dos grandes monopólios privados, do imperialismo e da intervenção do Estado na economia. Assim, para o autor, a ideologia neoliberal, numa definição ampla, deve ser considerada



uma apologia abstrata do mercado que se aplica, de um modo geral, sempre e quando tal aplicação interessar ao capital financeiro, ao imperialismo e à grande burguesia monopolista.

Nessa linha, Pierre Dardot e Christian Laval (2016) estabelecem a discussão acerca da *nova racionalidade neoliberal* no plano global. Para estes autores a perpetuação das políticas neoliberais revela uma subordinação a certo tipo de racionalidade política e social articulada à globalização e à financeirização do capitalismo. No seu entender, a nova racionalidade neoliberal expressaria, um conjunto de discursos, práticas, dispositivos de poder visando à instauração de novas condições políticas, a modificação das regras de funcionamento econômico e a alteração das relações sociais de modo a impor esses objetivos.

Assim, as circunstâncias do sucesso normativo do neoliberalismo evidencia-se sob o seu aspecto político (a conquista do poder pelas políticas neoliberais), ora sob o aspecto econômico (o rápido crescimento do capitalismo financeiro globalizado), ora sob o aspecto social (individualização das relações sociais às expensas das solidariedades coletivas), ora sob o seu aspecto subjetivo (o surgimento de um novo sujeito, o desenvolvimento de novas patologias). Nesse sentido, para os autores, tudo isso são dimensões complementares da *nova razão do mundo*, que é de natureza global e não se limita à esfera econômica, tendendo à totalização, por seu poder de integração de todas as dimensões da existência humana.

Nesse sentido, permite-se adentrar no que Antonio Casimiro Ferreira (2012) chama de *sociedade da austeridade*, na qual a contenção das despesas do Estado, privatização do setor público, aumento dos impostos, diminuição dos salários e liberalização do direito do trabalho corresponde uma lógica sociológica de naturalização das desigualdades, com a

instituição de um direito de exceção e uma governança legitimada pelo medo.

Como consequência, estrutura-se um *Direito do Trabalho de Exceção*, que se apresenta em ruptura paradigmática com os pressupostos do ramo juslaboral, eliminando o conflito enquanto elemento dinâmico das relações laborais e a proteção do trabalhador enquanto condição de liberdade. Não sem razão o autor observa que a aceleração do tempo do direito por efeito da austeridade resulta em três patologias. A primeira resulta do imediatismo e da pressão para a revisão dos textos constitucionais e legislativos. A segunda implica no esquecimento ou silenciamento do texto constitucional, notadamente a regra de proibição de retrocesso social. A terceira decorre do conflito de temporalidades surgido da tensão entre uma decisão rápida e uma decisão ponderada.

Dessa forma, para o autor, a redução da complexidade do social à inevitabilidade do neoliberalismo laboral determina o fim do caráter protetor do direito do trabalho e dos sempre difíceis equilíbrios entre liberdade e igualdade nas relações laborais, o que resulta no risco de mutação das funções do ramo juslaboral, direcionando-se para a função mais explícita de controle social e legitimação do poder.

Nesse processo de flexibilização ocorrido a partir dos anos 1990 no Brasil, José Dari Krein (2001) aponta um conjunto de medidas institucionais que contribuíram para tanto. Assim, destaca: a) a alocação e gestão da mão-de-obra (flexibilidade quantitativa); b) flexibilização da remuneração; c) flexibilização da jornada de trabalho e; d) flexibilização das formas de solução de conflitos. Assim, percebe-se que reformas neoliberais foram feitas a partir dos anos 1990 e promoveram alterações substanciais no sistema protetivo do Direito do Trabalho. Veja que tais reformas não modificaram a configuração do mercado de trabalho, mantiveram o restrito padrão de assalariamento formal da força de

trabalho e a baixa inclusão previdenciária, acentuaram a terceirização e formas precárias de contratação.

Nesse sentido, de acordo com Krein e Gimenez (2018), a Reforma Trabalhista de 2017 significou uma mudança substantiva no padrão de regulação do trabalho no Brasil, pois, no seu entender, altera mais do que as relações de emprego, tendendo a produzir efeitos deletérios sobre a economia, o mercado de trabalho, a proteção social e a forma de organização da sociedade brasileira. No seu entender, constitui um sistema que amplia o poder e a liberdade do capital para determinar as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho; fragiliza não somente os direitos inscritos no arcabouço legal institucional, bem como esvazia as instituições públicas responsáveis em assegurar a efetivação dos direitos; enfraquece os sindicatos e descentraliza as negociações coletivas. Para os autores, é uma reforma que altera substantivamente as condições sob as quais se estrutura o mundo do trabalho em nosso país.

Observa Pereira (2006) que foi no período neoliberal que a história da proteção social brasileira mais enfaticamente incorporou as determinações externas de mudanças econômicas e políticas, na qual a ideologia neoliberal em ascensão passou progressivamente a avaliar políticas de ingerência privada. Assim, no seu entender, resultou-se na alteração da articulação entre Estado e sociedade no processo de proteção social, concorrendo para o rebaixamento da qualidade de vida e de cidadania de consideráveis parcelas da população.

Em sentido semelhante, Jaccoud (2009) pondera que as políticas de proteção social enfrentam relevantes desafios. De um lado, em virtude dos altos índices de desproteção, da carência de serviços sociais e da necessidade de ampliação da qualidade dos serviços existentes. De outro, por causa da limitada expansão do assalariamento brasileiro, o que impõe limites à expansão do seguro social como política central do sistema de

proteção social e exige uma atuação mais efetiva da âncora da solidariedade social.

De acordo com o IBGE (2019), *Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira* e o *Relatório Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil*, o mercado de trabalho brasileiro é composto majoritariamente por negros (pretos ou pardos), no montante de 57,7 milhões de pessoas, ou seja, 25,2% a mais do que a população de cor/raça branca na força de trabalho, que totalizava 46,1 milhões. Considerando a análise dos dados do mercado de trabalho por raça/cor, relativos ao ano de 2018, a presença dos pretos ou pardos é mais acentuada nas atividades agropecuárias (60,8%), na construção (62,6%) e nos serviços domésticos (65,1%), atividades que possuíam rendimentos inferiores à média do referido ano. O documento sinaliza que os brancos ganhavam em média 73,9% mais do que pretos ou pardos, recebiam maior remuneração por hora trabalhada (R\$ 17,00 contra R\$ 10,10), enquanto que é significativamente maior a participação da população ocupada preta ou parda em ocupações informais (47,3%) quando comparada com os trabalhadores brancos (34,6%).

Em contraposto ao apregoado pelas reformas neoliberais, que alegava a possibilidade de aumento da formalização de vínculos trabalhistas, os indicadores do IBGE (2020) - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística -, na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, relativa ao trimestre dezembro/2019-fevereiro/2020, indicam que o mercado de trabalho do Brasil é essencialmente informal.

De acordo com a pesquisa, a taxa de desocupação foi estimada em 11,6%, com variação de 0,5 ponto percentual em relação ao trimestre anterior; no período, havia 12,3 milhões de pessoas desocupadas no Brasil, com acréscimo de 479 mil pessoas em relação ao trimestre anterior; o contingente de empregados no setor privado com carteira de trabalho

assinada (exclusive trabalhadores domésticos) foi estimado em 33,6 milhões de pessoas, enquanto que os empregados do setor privado sem carteira de trabalho assinada somavam 11,6 milhões de pessoas. Ainda, os trabalhadores por conta própria formavam um montante de 24,5 milhões de pessoas; havia aproximadamente 26,8 milhões de pessoas subutilizadas; 4,7 milhões de pessoas desalentadas no referido período.

Diante de tais dados oficiais, evidencia-se que a classe trabalhadora brasileira é majoritariamente negra, com menor rendimento médio por hora trabalhada, situados em ocupações que lhes remuneram menos que a média do mercado e que possuem maior presença em ocupações informais. Nessa linha, portanto, o mercado de trabalho é predominantemente estruturado na informalidade, sendo que a imensa maioria da classe trabalhadora no Brasil está alheia ao sistema de proteção social, exercendo os trabalhadores celetistas formalizados, abarcados pelo Direito do Trabalho, o seu *privilégio da servidão*.

Acrescentando aos dados anteriores, documento do ILAESE (2020) - Instituto Latino-Americano de Estudos Socioeconômicos -, a partir do relatório do CAGED de 2019, aponta que a Reforma Trabalhista de 2017, de novembro/2017 a dezembro/2019, somente gerou um saldo positivo de 716.472 contratados, o que que significou um crescimento de 2,16% no período. Ainda, salário médio no interstício caiu de R\$1.699,70 para R\$ 1.534,00, o que correspondeu a uma queda 9,56% no salário médios desses trabalhadores contratados, implicando no perda anual de R\$ 52,68 bilhões para a classe trabalhadora.

De outro lado, Felipe Estrela (2020) observa que o STF - Supremo Tribunal Federal tem assumido um papel de relativização dos preceitos fundamentais que edificam a ontologia do Direito do Trabalho enquanto sistema específico dentro do ordenamento jurídico nacional. No seu entender, o STF tem contribuindo ou até se antecipado ao Poder

Legislativo no processo de flexibilização dos direitos trabalhistas ao formalizar práticas extracontratuais ilegais e socialmente ilegítimas, especialmente em tempos de crise econômica. Por fim, o referido autor observa que

Num verdadeiro juízo de exceção, o relator [*Marco Aurélio Mello*] afirma que em tempos de crise "**não se pode presumir ofensa à cidadania, à dignidade humana e ao Estado de Democrático de Direito por serem esses meros institutos abstratos**". Para relativizar a necessidade da negociação coletiva, o ministro opta por reforçar o individualismo da liberdade aparente do trabalhador, acuado pelo horizonte iminente do desemprego e que de maneira objetiva não possui condições de igualdade para negociação com seu empregador.

**As normas de saúde e segurança são vistas como "burocratização" que precisa ser afastada, cuja exigência acaba por "gerar clima de tensão entre as partes"**. As decisões convalidam a postergação tanto do pagamento das verbas trabalhistas quanto da adoção de medidas sanitárias indispensáveis à salubridade física, social e econômica dos trabalhadores. O relator se mostra insensível às heterocronias que marcam a condição de empregados e empregadores na satisfação das suas necessidades básicas, bem como na absorção dos riscos e danos econômicos decorrentes da crise pandêmica. **Proteger a subsistência dos trabalhadores é tarefa mais que urgente, tendo em vista sua baixa capacidade de sobrevivência ante a suspensão ou projeção do recebimento das parcelas remuneratórias que lhes são constitucionalmente devidas. Não há nada de abstrato nisso** (ESTRELA, 2020). (Grifos nossos)

Nesse sentido, há um rebaixamento do patamar mínimo civilizatório para o conjunto dos trabalhadores e da população carente em geral. Não por acaso Daniela Muradas Reis (2010) observa que os princípios da norma mais favorável e da progressividade dos direitos humanos sociais vinculam o Poder Legislativo e estabelecem obstáculo intransponível ao retrocesso sociojurídico do trabalhador, razão pela qual, no seu entender,

a ordem jurídica, ao instituir e estruturar os direitos dos trabalhadores, estabelece níveis sociais que se incorporam ao patrimônio jurídico da cidadania e não podem ser suprimidos.

Por outro lado, há de se observar que, à primeira vista, a desconstituição de uma principiologia do Direito do Trabalho no Brasil e, conseqüentemente, de um patamar civilizatório mínimo para a classe trabalhadora, possa ser encarada como um mero problema de efetividade e eficácia jurídicas. Tal argumento se mostra atrativo, tendo em vista que a Carta Política de 1988 alça como um dos princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana, que, entre outras funções, implica deveres de proteção estatais, contra o próprio Estado e ações de atores privados, e opera como fundamento e conteúdo dos direitos e garantias fundamentais<sup>7</sup>. Associe-se à dignidade da pessoa humana os valores sociais do trabalho e a cidadania, assim como o disposto no art.3º da CRFB/88, e teremos um arcabouço de proteção e materialização dos direitos sociais trabalhistas, diante do princípio da máxima efetividade ou eficácia às normas constitucionais.

No entanto, tal argumento não se sustenta caso compreendamos que as problemáticas de efetividade e eficácia, longe de serem meras questões jurídicas, são, essencialmente, questões políticas, expressando as relações de poder nelas determinadas (poder econômico, militar, intelectual, social e intelectual). Konrad Hesse (1991) observa que questões constitucionais são verdadeiramente políticas, tendo em vista que o poder da força afigura-se sempre superior à força das normas jurídicas, submetendo-se a normatividade à realidade fática.

---

<sup>7</sup> Veja que, somente por esse fundamento, não haveria razões para se sustentar, em plena pandemia do coronavírus, a proposta contida na MP 927 que restringe a fiscalização do trabalho a mero instrumento orientador durante a crise, limitando a imposição de multas a casos gravíssimos, e a presunção de que o acometimento do coronavírus, no exercício da atividade laborativa, não configuraria doença ocupacional. Tais restrições impactam diretamente na segurança e saúde dos trabalhadores, ao comprometer a sua vida e/ou integridade física, bem como afasta o dever de proteção do Estado.

O autor pondera que a condição de eficácia da Constituição jurídica, ou seja, a coincidência de realidade e norma, constitui apenas um limite hipotético extremo, sendo que nas disposições não propriamente de índole técnica, àquela sucumbe cotidianamente em face da Constituição real. Ainda, destaca que a norma constitucional não tem existência autônoma em face da realidade, pois a sua essência residiria na sua vigência - a situação por ela regulada pretende ser concretizada na realidade -, razão pela qual essa pretensão de eficácia não pode ser separada das condições históricas de sua realização. Por fim, observa que quanto mais o conteúdo de uma Constituição lograr corresponder à natureza singular do presente, tanto mais seguro há de ser o desenvolvimento de sua força normativa. No mesmo sentido, afirma que o desenvolvimento da força normativa da Constituição depende não apenas do seu conteúdo, mas também de sua práxis.

Nessa linha, a associação da efetividade das normas de direitos sociais trabalhistas, como direitos a prestações, a normas de cunho meramente programático e a apropriação acrítica - *mas não menos direcionada* - da reserva do possível como limitadores, em virtude da alegada escassez de recursos econômicos para satisfazê-las, somente evidencia que a discussão é eminentemente política. Dessa forma, a ideia presente em Pachukanis (2017) de que o que prevalece afinal é o movimento concreto das forças políticas, tendo em vista que a forma jurídica é, em verdade, um modo de regulação social baseado na coerção e na sanção para compelir a submissão à ordem capitalista prevalecente, é bastante esclarecedora no tocante à referida temática.

### **Considerações finais**

Diante do exposto acima, pode-se afirmar a existência de uma pandemia estrutural do Direito do Trabalho no Brasil.



Primeiro, a regulação social do trabalho como experiência histórica no país jamais universalizou a promessas da modernidade tardia, no sentido de incorporar um efetivo âmbito de proteção do ramo juslaboral para o conjunto da classe trabalhadora, seja em virtude da persistente inércia social reinante na sociedade brasileira, seja pelo papel coadjuvante decorrente da inserção do país no capitalismo dependente e periférico, no qual há um primado da superexploração do trabalho.

Segundo, há uma baixa ou inexistente capilaridade da proteção social decorrente do Direito do Trabalho para uma gama de trabalhadores e trabalhadoras informais, subocupados, desalentados e por conta própria, razão pela qual não há sentido em retomar o *pacto social de 1988* ou *pregar o retorno das instituições democráticas*, sem considerar o perfil do mercado de trabalho e da classe trabalhadora no país.

Terceiro, a racionalidade neoliberal se coaduna com a estrutura restritiva de sociabilidade capitalista construída historicamente no Brasil, razão pela qual a precarização social do trabalho, aprofundada para setores acobertados pela proteção social, a partir dos anos 1990, somente é uma faceta da superexploração da força de trabalho anteriormente aplicada aos setores alijados da cidadania regulada.

Quarto, tendo em vista o caráter predominantemente informal do mercado de trabalho brasileiro, com nítido recorte racial, buscar alternativas na efetividade ou eficácia do próprio Direito do Trabalho, principalmente na sua principiologia, tende apenas a reforçar um discurso do *privilégio da servidão*, deixando à margem a imensa maioria da classe trabalhadora, alheia à proteção social.

Por outro lado, ao argumentar por uma pandemia estrutural do Direito do Trabalho no Brasil, não se está sugerindo uma resignação perante a realidade histórica ou mesmo relativizar ao extremo as reivindicações jurídicas - *que são relevantes* -, mas sim intentar

compreender adequadamente os limites da arena jurídica e reposicionar essa luta como eminentemente política.

Nessa linha, o projeto histórico da classe trabalhadora deve transpor a adequação à ordem de reprodução do capital, resgatando uma dimensão revolucionária, no sentido de superar a forma jurídica como modo predominante de regulação social, tendo em vista que a genealogia da forma jurídica encontra-se nas relações de troca de mercadorias e, portanto, tem a sua funcionalidade condicionada. Na atual época histórica, um debate e uma práxis que transpasse a ideia de uma sociedade da austeridade - *que no Brasil ganha contornos específicos condizentes com a sua experiência autoritária* -, para uma sociedade centrada na emancipação humana torna-se cada vez mais necessários, como condição de existência humana.

## Referências

ALVES, Raissa Roussenq. **Entre o silêncio e a negação**: uma análise da CPI do trabalho escravo sob a ótica do trabalho “livre” da população negra. 2017. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de Brasília. Brasília.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. Disponível em: [https://www.bcb.gov.br/aceso/informacao/medidasdecombate\\_covid19](https://www.bcb.gov.br/aceso/informacao/medidasdecombate_covid19). Acesso em: 16 abril 2020.

BARBOSA, Alexandre de Freitas. **A formação do mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: Alameda, 2008.

BATALHA, Cláudio. **O Movimento Operário na Primeira República**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2000.

BOITO JR., Armando. **Política neoliberal e Sindicalismo no Brasil**. 1998. Tese (Livre Docência) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Campinas.

---

\_\_\_\_\_. **O Sindicalismo de Estado no Brasil**: uma análise crítica da estrutura sindical. Campinas, SP: Editora da UNICAMP; São Paulo: HUCITEC, 1991.

CARDOSO, Adalberto. Escravidão e Sociabilidade Capitalista: um ensaio sobre inércia social. **Novos Estudos CEBRAP**. 8o. Março 2008, p. 71-88.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. Propostas da Indústria para atenuar os efeitos da crise. [https://s3.amazonaws.com/bucket-gw-cni-static-cms-si/portal/daindustria/noticias/media/filer\\_public/26/do/26doec46-5832-458c-9063-391787f7aad2/propostas\\_da\\_industria\\_contra\\_a\\_crise.pdf](https://s3.amazonaws.com/bucket-gw-cni-static-cms-si/portal/daindustria/noticias/media/filer_public/26/do/26doec46-5832-458c-9063-391787f7aad2/propostas_da_industria_contra_a_crise.pdf)

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Nota Técnica 232. O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda diante dos impactos da Covid-19. Acesso: 18 abril 2020.

EDELMAN, Bernard. **O Direito captado pela fotografia**: elementos para uma teoria marxista do direito. Coimbra: Centelha, 1976.

ESTRELA, Felipe. **O STF e a relativização dos direitos dos trabalhadores**: o caso da MP 927/2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-11/estrela-stf-relativizacao-direitos-trabalhadores>. Acesso: 12 abril 2020.

FERREIRA, Antonio Casimiro. **Sociedade da Austeridade e Direito do Trabalho de Exceção**. Porto: Vida Económica, 2012.

GOMES, Ângela de Castro. **Burguesia e Trabalho**: política e legislação social no Brasil (1917-1937). 2 ed. Rio de Janeiro: 7 Letras, 2014.

---

\_\_\_\_\_. **Cidadania e Direitos do Trabalho**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2002.

GRILLO, Sayonara; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. 2008. RDT 132, pg. 184-205.

HESSE, Konrad. **A Força Normativa da Constituição**. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: SAFE, 1991.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira (2019). Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101678.pdf>

\_\_\_\_\_. Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101681_informativo.pdf)

\_\_\_\_\_. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm\\_2020\\_fev.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm_2020_fev.pdf).

JACCOUD, Luciana. Proteção Social no Brasil: debates e desafios. In: \_\_\_\_\_. **Concepção e gestão da proteção social não contributiva no Brasil**. Brasília: MDS/Unesco, 2009. p. 57-86.

KREIN, José Dari. **O aprofundamento da flexibilização o das relações de trabalho no Brasil nos anos 1990**. 2001. Dissertação - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia. Campinas.

KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. **Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. Campinas, São Paulo: Curt Nimuendajú, 2018.

MARINI, Ruy Mauro. **Subdesenvolvimento e Revolução**. 4 ed. Florianópolis, Insular, 2013.

\_\_\_\_\_. **Dialética da Dependência**: uma antologia da obra de Ruy Mauro Marini. Petrópolis, RJ: Vozes; Buenos Aires: CLACSO, 2000.

MASCARO, Alysson Leandro. **Estado e Forma Política**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MOURA, Clóvis. **Quilombos**: resistência ao escravismo. 2ª ed. São Paulo: Ática, 1989.

NEGRO, Antonio Luigi; GOMES, Flávio. Além de senzalas e fábricas: uma história social do trabalho. **Tempo Social** - Revista de Sociologia da USP, v.18, n.1, junho/2006, pp. 217-240.

NETTO, José Paulo. **Crise do Socialismo e Ofensiva Neoliberal**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 1995.

PACHUKANIS, E. B. **Teoria Geral do Direito e Marxismo**. São Paulo: Boitempo, 2017.

PEREIRA, Potyara. **Necessidades Humanas**: subsídios à crítica dos mínimos sociais. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2006.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

REIS, Daniela Muradas. **O Princípio da Vedação do Retrocesso no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

REVISTA CONTRA-CORRENTE - Publicação Especial elaborada pelo ILAESE. Edição: Abril/2020. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1mjF-yviwJZ42qQYGSFV4vJvxXG2cboSD/view>

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e Justiça**: a política social na ordem brasileira. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1979.

## **A subordinação e a dependência econômica no trabalho plataformizado**

*Maíra Morato Araújo Machado*<sup>1</sup>

### **1. INTRODUÇÃO**

O avanço tecnológico é pauta central do debate contemporâneo, tendo trazido grandes e intensas modificações no mundo do trabalho. Com seus bônus e ônus, a única certeza que permanece é que a tecnologia não irá retroceder e nem devemos desejar isso.

No entanto, diante das várias transformações sociais propiciadas pela tecnologia, o presente artigo pretende abordar as novas formas de organização do trabalho, no contexto das plataformas digitais, e sua íntima relação com a precarização da vida dos trabalhadores plataformizados. Neste sentido, o presente artigo pretende demonstrar como a precariedade está ligada a esta forma de reestruturação produtiva, marcada pela flexibilidade e desregulamentação da proteção das relações de trabalho.

Pretende-se abordar como a tecnologia, sob o discurso neoliberal, teve o poder de camuflar a relação de trabalho dependente e plataformizado, identificando os trabalhadores das plataformas como empreendedores e autônomos. E como esta situação propiciou a construção de uma subjetividade individualista e justificou a retirada da proteção social dos trabalhadores plataformizados.

---

<sup>1</sup> Mestranda do Programa de Pós Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, membro do Grupo de Pesquisa RED – Retrabalhando o Direito, vinculado à RENAPEDTS, graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade FUMEC, advogada. Email: maira@moratoaraujo.com.br.

Pretende-se demonstrar que, mesmo diante das novas formas de gestão do trabalho, decorrentes de transformações sociais, o trabalho e os trabalhadores continuam subsumidos aos ditames do capital, necessitando, ainda, da proteção do Direito do Trabalho. Defendendo-se que este ramo especializado deve retornar à sua própria razão de ser, qual seja a proteção da pessoa humana, ao mesmo tempo que se adapta às transformações do mundo do trabalho.

O presente artigo intenciona demonstrar, ainda, como a negativa de incluir todas as pessoas que vivem do trabalho na proteção do Direito do Trabalho tem o condão de gerar pobreza, marginalização, violência e maior alienação do homem, colocando em risco a democracia e o próprio sistema capitalista. Afinal, ao contrário de ser um empecilho para o desenvolvimento econômico, o Direito do Trabalho propicia o desenvolvimento do próprio capitalismo ao proteger a pessoa que trabalha.

De forma que estender a proteção do Direito do Trabalho aos trabalhadores dependentes e plataformizados se identifica com o próprio fundamento deste ramo. Assim, o presente artigo pretende demonstrar que o modo de organização do trabalho sofre modificações ao longo do tempo, mas o que permanece constante neste modelo de produção é que o trabalho permanece submetido ao capital. Sendo que sua regulação precisa fazer adaptações, de forma a promover um desenvolvimento com equilíbrio e justiça social.

## **2. O trabalho plataformizado, a ausência de proteção e a precarização**

A precariedade tem sido um tema recorrente para aqueles que analisam o desenvolvimento das condições sociais humanas, estando diretamente ligada aos impactos da degradação das condições de trabalho e de vida (BLANCO; JULIÁN, 2019). Assim, a precariedade não se restringe

a questões financeiras e não atinge somente as pessoas pobres, mas se liga a várias condições de vida, tais como jornadas de trabalho extenuantes e ausência de tempo para o desenvolvimento pessoal, carência de segurança financeira e de saúde no trabalho, ausência de identificação com o trabalho prestado, submissão a condições degradantes de trabalho por medo do desemprego, dentre outros. Assim, a precariedade pode atingir a todos que dependem do próprio trabalho para sobreviver, independente do patamar da renda recebida (BLANCO; JULIÁN, 2019).

O termo precariedade ressalta a centralidade de trabalho e liga as relações de carência e insegurança com as novas condições de trabalho experimentadas atualmente, estando presentes, na maior parte das vezes, quando o trabalho é desempenhado no contexto das plataformas digitais (BLANCO; JULIÁN, 2019). Sendo este tipo de trabalho, também designado como trabalho plataformizado, entendido como “as atividades de trabalho que são mediadas, organizadas e governadas por meio de plataformas digitais.” (GROHMANN, 2020, p. 112).

O trabalho plataformizado, de acordo com Rafael Grohmann (2020), não se restringe ao trabalho prestado para a empresa Uber, existindo vários tipos de plataformas e diferentes modos de trabalho em cada uma delas. Ao analisar os vários tipos de plataformas digitais de trabalho, Rafael Grohmann (2020, p. 113) elencou:

[...] plataformas que requerem o trabalhador em uma localização específica (como iFood, Rappi, Uber, Deliveroo), [...] plataformas de microtrabalho ou crowdwork (como Amazon Mechanical Turk, PiniOn, MicroWorkers), marcadas principalmente pelo trabalho de treinar dados para a chamada “inteligência artificial” [...] plataformas freelance, de cloudwork ou macrotrabalho (como GetNinjas, WeDoLogos, Freelancer, iPrestador, Fiver, 99Designs), que reúnem tarefas desde pintura e passeio com animais até design e programação.



Mesmo diante dos vários tipos de plataformas e de trabalho plataformizado, percebe-se que a lógica que rege estes novos espaços de trabalho se mostra uniforme e, ainda, ligada ao velho ideal capitalista de exploração do trabalho para obtenção de lucro. Nas palavras de Grohmann (2020, p. 110), o processo de plataformização do trabalho se funda em “um processo de criação de excedente não explicado pela força do trabalho humano, trazendo um novo padrão de acumulação de extração de valor no capitalismo com uma crescente assimetria entre produção e circulação do capital, além de apropriação e reconfiguração de seus fluxos.”.

Assim, tem-se a impressão que o que gera valor e produz lucro para o capital não é mais o trabalho humano, mas sim a tecnologia, refletida como as plataformas digitais. No entanto, “trata-se do “mais puro e colossal sistema de jogo e fraude [para] limitar cada vez mais o número dos poucos indivíduos que exploram a riqueza social” (GROHMANN *apud* MARX, 2020, p. 110), permitindo uma exploração cada vez mais agressiva do trabalho e uma desconstrução da proteção que gira em torno deste.

Esta situação tem o condão de gerar uma precarização crescente da vida das pessoas que vendem sua força de trabalho nas plataformas digitais. Para Munoz, “a emergência das plataformas digitais constitui o último estágio de um prolongado processo de precarização neoliberal de trabalho”, o qual culminou com a “a “expulsão” para fora do vínculo laboral assalariado, sendo que os trabalhadores passam a ser reclassificados como independentes, microempresários ou empreendedores” (2020, p. 23, tradução nossa).

Ainda, de acordo com Gromann (2020, p. 114):

As dinâmicas de plataformização do trabalho em geral envolvem, [...] trabalho precário, redução da autonomia do trabalhador (em geral, não chamado de trabalhador, mas de “contratado independente”) e flexibilidade somente para o empregador. Dessa forma, podemos considerar que, em suas diversas

tipologias, a plataformização do trabalho combina duas dimensões essenciais: a dataficação das atividades de trabalho e a totalização da racionalidade neoliberal - enquanto elementos interconectados de dataficação- - financeirização [...].

Assim, a plataformização do trabalho e a precarização da vida se mostram diretamente ligadas e relacionadas às condições inseguras e desprotegidas de trabalho e que é parte indissolúvel das transformações da sociedade capitalista, comportando as relações de poder e classe que se constituem na privação de condições de trabalho e de vida (BLANCO; JULIÁN, 2019). Assim, através de fenômenos de colonização dos mundos da vida laboral e dos imaginários do trabalho, os quais tornam possível a identificação dos trabalhadores como empreendedores, possibilita uma precarização da vida destes, pois, excluídos do vínculo de emprego tradicional, não podem contar com a proteção do Direito do Trabalho (BLANCO; JULIÁN, 2019).

No mesmo sentido, Rafael Grohmann (2020, p. 112) relaciona o contexto do trabalho e das plataformas digitais com “mudanças que envolvem a intensificação da flexibilização de relações e contratos de trabalho e o imperativo de uma racionalidade empreendedora como vias de justificação dos modos de ser e aparecer do capital.”. Assim, o capital dá graças à era do empreendedorismo, como se esse fenômeno não fosse, em sua essência, trabalho precário (ANTUNES, 2009).

Sendo que, através dos mais variados discursos, várias formas de trabalho prestadas sob a conta alheia e por dependência, como é o caso do trabalho plataformizado, passa a ser identificado como trabalho autônomo sob a justificativa da ausência de caracterização dos elementos da relação de emprego, em especial o elemento da subordinação. O discurso do empreendedorismo, muitas vezes, é absorvido e difundido pelos próprios trabalhadores, os quais tem a falsa impressão de terem mais liberdade no

trabalho, conformem demonstram a pesquisa realizada por Munoz (2020, p. 27), “Se eu quiser, desligo o aplicativo e não tenho chefe” (Raúl, motorista do Uber); “Sim eu quero, faço uma pausa e vou para casa e ninguém me fala nada” (Felipe, entregador OrdersNow).”.

No entanto, ao contrário deste ideal de liberdade, pesquisa realizada por Antunes e Figueiras (2020, p. 35 a 37) demonstram que:

Nas atividades de entrega com bicicletas, por exemplo, pesquisa da Aliança Bike (PERFIL, 2019) sobre os ciclistas, realizada em junho de 2019, com 270 entregadores, indica que 57% trabalham todos os dias (de segunda a domingo) e 55% trabalham 10 ou mais horas por dia (apenas 25% trabalham menos do que 8 horas diárias). São resultados muito parecidos com os obtidos por nossa pesquisa em Salvador, em que a jornada média foi de 10h23min por dia, seis dias na semana. [...] Em São Paulo, trabalhando 09h24min por dia, os entregadores ganham R\$ 936,00 por mês (PERFIL, 2019); se fosse uma jornada legal de 44 horas, eles receberiam R\$762,66 por mês. Em Salvador, um/a entregador/a recebe, em média R\$ 1.100,00 por mês; mas, quando se restringem a uma jornada de 44 horas, conseguem apenas R\$780,64 mensais. Em ambos os casos, a renda média da jornada regular é muito inferior ao salário mínimo. [...]o rendimento médio do setor de transporte de passageiro/as (em que predomina o trabalho autônomo) na média móvel de setembro de 2019 (PNAD) foi de R\$ 1.876,00 e tem caído justamente após a expansão do UBER (chegou a ultrapassar R\$ 2.050,00 em 2014).

Além dos baixos salários, inferiores ao salário mínimo, e das jornadas extenuantes, as quais ultrapassam 44 horas semanais, estes trabalhadores não possuem nenhuma proteção social que derive desta relação de trabalho, apesar de estarem submetidos a inúmeros riscos sociais. Estes supostos empreendedores autônomos recebem menos do que um trabalhador inserido em uma relação de emprego e também possuem menos proteção, mas, surpreendentemente, se consideram mais livres.

De acordo com Munoz *apud* Crespo, Eduardo e Serrano, Amparo (2020, p. 25),

Essa forma particular de individualização expressa um processo psicológico da política trabalhista, [...] em que problemas sociais, como desemprego ou insegurança no trabalho, são atribuíveis a causas pessoais e psicológicas, como a baixa empregabilidade de trabalhadores ou sua falta de vontade ou atitude empreendedora, naturalizando o *status quo*.

Sob o discurso do empreendedorismo, o qual promove a individualização e assunção de autonomia em relação às condições de trabalho, se vê justificada a retirada de proteção social dos trabalhadores das plataformas digitais. Desprotegidos, estes trabalhadores enfrentam um precarização profunda e subjetiva, a qual se manifesta através do individualismo, também construído pelas incertezas e inseguranças constantes a que todas as pessoas que vivem do trabalho experimentam em seu cotidiano. Situações estas, que levam os trabalhadores a aceitarem condições de trabalho degradantes e a não lutarem pelos Direitos que os protegem (BLANCO; JULIÁN, 2019).

De acordo com Blanco e Julián (2019), verifica-se a configuração de uma nova classe de trabalhadores, mais degradada e fragmentada, apartada dos vínculos que davam forma ao núcleo de identidade historicamente associado ao trabalho. Afinal, os antigos trabalhadores são, agora, substituídos por trabalhadores que, muitas vezes, não recebem ordens diretas de seus empregadores e, também por isso, são identificados enquanto “empreendedores”, “autônomos”, “plataformizados”.

É possível perceber, assim, que a precariedade se constrói pela retirada do trabalho plataformizado da estrutura da relação de emprego, por ser esta o objeto de proteção do Direito do Trabalho (BLANCO; JULIÁN, 2019). Ocorre que, apesar das novas denominações para o

trabalho e para as pessoas que vivem do trabalho, e apesar dos elementos tradicionais da relação de emprego não se mostrarem tão claros, devido às transformações sociais experimentadas pelo desenvolvimento da tecnologia, o trabalho continua submetido ao capital, sendo sua principal fonte de produção de valor.

Assim, as transformações tecnológicas apenas tiveram o condão de transferir os trabalhadores da fábrica para as plataformas digitais, modificando o modo de organização do trabalho. No entanto, estes trabalhadores continuam dependentes de seu trabalho para sobreviver, não podendo serem excluídos do núcleo de proteção do Direito do Trabalho, haja vista que tal situação equivaleria a negar a própria razão de ser deste ramo especializado do Direito.

Neste sentido, entende-se que, independente da forma como o trabalho seja classificado ou prestado, em especial pelo fato deste não se dissociar da pessoa que o realiza, necessita ser regulamentado e protegido, acompanhando as mudanças sociais que o permeiam. Sendo que a proteção e a regulamentação do trabalho devem ter em conta a evolução social e não se ater a formalismos, se baseando em princípios e valores humanos, pois o que o Direito do Trabalho protege, em sua essência, é a dignidade da pessoa humana e a possibilidade de desenvolvimento social com equilíbrio e justiça.

Sob este viés, o Direito do Trabalho pode e deve se adaptar à realidade vivenciada pelos trabalhadores das plataformas digitais, de forma a incluí-los no âmbito de proteção deste ramo especializado. Propondo-se uma releitura do elemento da subordinação clássica para identifica-la com dependência para que todos os trabalhadores que prestem serviços, sob a conta e dependência de outrem, recebam a proteção do Direito do Trabalho.

### **3. A releitura do elemento subordinação para a proteção dos trabalhadores plataformizados pelo direito do trabalho**

Com o objetivo de atender ao desenvolvimento capitalista, bem como proteger a mão de obra assalariada, nasceu, em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho. De acordo com este sistema de proteção, convencionou-se conceder a proteção do Estado ao emprego, por ser este a forma de trabalho que interessaria ao capital naquele momento de seu desenvolvimento.

Para Maurício Godinho Delgado (2017, p. 310/311):

[...] a relação de emprego tem a particularidade de também se constituir, do ponto de vista econômico-social, na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo. Essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a que se estruturasse em torno da relação de emprego um dos segmentos mais significativos do universo jurídico atual – o Direito do Trabalho. l(DELGADO, 2017, pág. 310/311).

Assim, os artigos 2º e 3º da CLT, dispuseram que os elementos caracterizadores da relação de emprego seriam a prestação de serviço por pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade, com alteridade e subordinação. Sendo que, presentes tais elementos ter-se-ia uma relação de emprego e a ela seriam estendidos todos os direitos dos trabalhadores concedidos pelo Estado e consagrados em sua Constituição, bem como em sua legislação infra constitucional.

No período em que a legislação trabalhista se consolidou no Brasil, tendo eleito a relação de emprego como núcleo de proteção, o trabalhador possuía uma relação direta e bastante verticalizada com seu empregador, não possui autonomia, recebia ordens diretas, participava física e pessoalmente do processo produtivo no interior da fábrica. Segundo

Ricardo Antunes, esta relação de trabalho era típica do sistema taylorismo/fordismo e “realizava uma expropriação intensificada do operário massa, destituindo-o de qualquer participação na organização do processo produtivo (...)” (ANTUNES, 2009, pág. 43). Sendo que, sob este contexto, a delimitação dos elementos caracterizadores da relação de emprego eram claros e precisos, o trabalhador se encontrava física, moral e financeiramente submetido e dependente de seu empregador.

Dentre os elementos que caracterizam uma relação de emprego, os quais incluem determinada relação de trabalho no rol de proteção do Direito laboral, é possível elencar a subordinação. Sendo esta última, a principal chave de acesso aos direitos trabalhistas garantidos pela legislação pátria.

De acordo com Decisão Judicial em Reclamatória trabalhista que reconheceu o vínculo empregatício entre motorista e plataforma digital (MG, Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, 2017), “De todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, o mais importante é, sem sombra de dúvida, a subordinação. É em torno dela que se arquiteta, no fundo, o próprio Direito do Trabalho”. Assim, verifica-se que, apesar da necessidade da prestação de trabalho por pessoa física, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade para caracterizar a relação de emprego, é a falta de evidenciação da subordinação que tem sido a principal justificativa para negar a proteção do vínculo de emprego aos trabalhadores plataformizados.

A subordinação não possui um conceito unitário, tendo assumido vários significados ao longo do tempo e a depender da forma predominante do modo de organização do trabalho. De forma que a subordinação jurídica, sob o viés tradicional, já foi identificada pelo recebimento de ordens diretas do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; a objetiva, também tendo sido identificada com a

harmonização do trabalho aos fins do empreendimento, e sob a perspectiva estrutural já foi identificada como a integração do trabalhador à dinâmica organizativa do empregador (MG, Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, 2017).

Diante desta nova forma de organização do sistema produtivo, o mundo do trabalho sofreu grandes impactos, pois a própria subordinação teve suas bases modificadas. Com a revolução tecnológica subordinação tradicional veio a se descaracterizar, em especial pelo fato dos trabalhadores plataformizados possuírem, em tese, mais liberdade de escolher o horário de trabalho e realizarem o trabalho sob o comando de algorítmicos e não de ordens diretas de um empregador.

Para Delgado (2017, p. 38 e 46), os avanços tecnológicos:

[...] criaram ou acentuaram formas de prestação laborativa que pareciam estranhas ao tradicional sistema de contratação e controle empregatícios – por exemplo, o teletrabalho e o escritório em casa (home office). (...) tudo contribuiu para incentivar novas formas de estruturação do empreendimento empresarial [...], também na direção contrária ao modelo organizacional anteriormente consagrado. [...] Tais peculiaridades provocam dispersões na própria compreensão e regulação do fenômeno pela ordem jurídica, assim como pelos operadores desta ordem, como o sistema judicial e o sistema de fiscalização trabalhista.

A par das mudanças experimentadas pelo modo de organização do trabalho, a palavra subordinação tem origem no “latim *subordinatione*, que significa estar em estado de submissão, ser dependente e obediente” (RAFAEL apud De Plácido e Silva, 2020). O próprio artigo 3º, da CLT, identifica a subordinação como dependência econômica quando diz que “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 2020).



De acordo com Márcia Cristina Rafael (2020), “o empregado é subordinado economicamente ao empregador por depender do salário que recebe, entendendo-se por dependência econômica a condição de alguém que, para poder subsistir, depende exclusivamente, ou preponderantemente, da remuneração que lhe dá a pessoa para quem trabalha.”. Para Murilo Oliveira (2013, p. 55), a subordinação “No sentido objetivo, relaciona-se com inserção em produção alheia, por ausência de domínio dos fatores de produção, fundando-se na ideia de organização (ou propriedade) [...] retratada com o verbete “sujeição”, entendida como sujeito dependente do poder de outro”.

No contrato de trabalho, ao contrário do que se verifica em uma relação contratual civil, a vontade do trabalhador e do empregador não se equivalem, sendo um contrato onde a vontade de uma pessoa se subordina ou submete à vontade de outra. De acordo com Alain Supiot (1990, p. 19, tradução nossa), “no contrato civil a vontade se compromete, na relação de trabalho ela se submete. O compromisso manifesta liberdade; a submissão nega”.

Assim, mesmo diante das várias transformações ocorridas no mundo do trabalho, em especial pelo advento do trabalho plataformizado, tem-se que a subordinação jurídica ainda se identifica com a dependência econômica do trabalho, com a necessidade de trabalhar para sobreviver. No entanto, apesar de prestarem trabalho sob a dependência das plataformas digitais, estes trabalhadores tem a proteção do Direito do Trabalho negada, pois não se inserem na clássica relação de emprego concebida no período taylorista/fordista, sob a justificativa falaciosa destes trabalhadores não possuírem subordinação.

Como assevera Ricardo Antunes (2018, p. 10):

Em pleno século XXI, mais do que nunca, bilhões de homens e mulheres dependem de forma exclusiva do trabalho para sobreviver e encontram, cada vez mais, situações instáveis, precárias, ou vivenciam o flagelo do desemprego. (...) Aqueles que se mantêm empregados presenciam a corrosão dos seus direitos sociais (...) novas modalidades de trabalho informal, intermitente, “flexível”, depauperando ainda mais os níveis de remuneração daqueles que se mantêm trabalhando. (...) As corporações se aproveitam: expande-se a “uberização”, amplia-se a “pejotização”, florescendo uma nova modalidade de trabalho: o escravo digital. Tudo isso para disfarçar o assalariamento.

Não há como negar que o mundo do trabalho mudou, pois se modificaram as formas de prestar o trabalho, o empregador também mudou e, por vezes, é identificado não com uma plataforma digital. Quanto a isso, não há surpresas, pois ao longo da história humana, o trabalho sofreu diversas modificações, sendo esta situação natural a tudo que é humano.

No entanto, não há como negar que, independente da forma como o trabalho é prestado, ele possui a finalidade essencial de libertar o ser humano de suas necessidades mais básicas. Para Antunes e Filgueiras (2020, p. 29):

Desde logo é necessário contrapor-se ao léxico e à retórica empresarial acerca desses chamados novos negócios, novas formas de organização [...] Mascarar, e assim negar o que efetivamente significam, tem sido um ingrediente central para o dito sucesso das plataformas e aplicativos.

De forma que, não importa se o modelo de organização do trabalho assume a forma taylorista, fordista, toyotista ou plataformizado, pois apesar de se mudarem os nomes e as teorias, este trabalho continua sendo subordinado ao capital e o trabalhador ainda é dependente de seu empregador.

Neste mesmo sentido, Antunes e Filgueiras ressaltam que:

[...] empresas que se apresentam como plataformas ou aplicativos são, de fato, estratégias de contratação e gestão do trabalho que mascaram o assalariamento presente nas relações que estabelecem. A negação do assalariamento é elemento central da estratégia empresarial, pois, sob a aparência de maior autonomia (eufemismo para burlar o assalariamento e efetivar a transferência dos riscos), o capital busca, de fato, ampliar o controle sobre o trabalho para recrudescer a exploração e sua sujeição.

Apesar das plataformas digitais que contratam o trabalho alheio, sob a sua dependência, se apresentarem como meras intermediadoras de um determinado serviço, o que se verifica é que “os traços constitutivos de sua concretude, [...] são expressão de formas diferenciadas de assalariamento, comportando tanto obtenção de lucro, exploração do mais valor e também espoliação do trabalho” (ANTUNES, FILGUEIRAS, 2020, p.32).

O discurso de que os trabalhadores de plataformas são mais livre, se identificando como empreendedores autônomos, fazem parte de um “ideário fetichizado”, de uma “neutra tecnologia”, para disfarçar a realidade de que continua sendo o “capital que tem de fato o comando do algoritmo e, portanto, dos ritmos, tempos, produtividade e eficiência no universo microcômico do trabalho individual” (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 33). Assim, como aconteceu na época fordista/taylorista, o trabalho continua dependente e subordinado ao capital.

Ainda, de acordo com Antunes e Filgueiras (2020, p. 34), “O controle e a subordinação são ainda mais exacerbados pela transferência dos riscos a/os assalariados/as, que inclui a assunção de custos, como a aquisição de carros, celulares, computadores bem como a sua manutenção.”. Sendo que a assunção dos riscos do negócio pelos trabalhadores tem reflexos diretos na diminuição de seus salários e no aumento da carga horária de labor para tentar aumentar a renda, em uma clara demonstração de como o trabalho platformizado contribui para a precarização da vida.

De forma que os trabalhos nas plataformas digitais “remetem aos primórdios da Revolução Industrial” em uma “negação completa de direitos do trabalho acentuam os riscos à própria vida do/as trabalhadores/as” (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 37). Mas, apesar desta exploração se tornar cada vez mais explícita, as plataformas digitais continuam negando que as relações de trabalho desenvolvidas em seu âmbito sejam relações de trabalho dependentes e subordinadas.

Não há como negar que “as plataformas digitais controlam todo o processo, determinam os formatos exatos dos contratos de trabalho, pagam, mobilizam, ameaçam e dispensam.” (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 38). Sob este ponto de vista, não importa que as ordens sejam diretas ou dadas por algoritmos, pois a subordinação e a dependência se mostram presentes no desempenho do trabalho plataformizado, nos exatos termos descritos pela CLT.

Em um movimento contraditório, a própria tecnologia que, supostamente borra os contornos da relação de emprego nas plataformas digitais, pode auxiliar a demonstrar a dependência com que o trabalho é prestado. Pois, de acordo com Antunes e Filgueiras (2020, p. 39):

A identificação de todos os aspectos da relação de emprego, antes dependente de testemunhas, papéis e inspeções in loco, agora se encontra minuciosa e detalhadamente disponível na rede e nas bases de dados das empresas, para cada trabalhador/a, individual ou coletivamente: jornadas de trabalho, descansos, pagamentos, tarefas etc.

Assim, a par das mudanças e continuidades no mundo do trabalho, é preciso que o seu ordenamento regulador acompanhe a dinamicidade dos fatos, se mostrando necessário ampliar a noção de classe trabalhadora e estender os direitos consagrados pela ordem trabalhista não somente à

relação de emprego clássica, mas concedê-la a todos os trabalhadores dependentes e plataformizados.

Criando, de acordo com Ricardo Antunes (2009, p. 103):

Uma noção ampliada da classe trabalhadora inclui, então, todos aqueles e aquelas que vedem sua força de trabalho em troca de salário (...) Essa noção incorpora 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", que muitas vezes são indiretamente subordinados ao capital (...).

Assim, deve-se renunciar aos subterfúgios utilizados pelo modo de proteção capitalista, o qual busca burlar a legislação de proteção social trabalhista, com espeque em discursos neoliberais de empreendedorismo e sob a falsa alegação da neutralidade da tecnologia e identificação das plataformas digitais como meras intermediadoras de serviços. Estas empresas são empregadoras, responsáveis pela contratação de trabalhadores dependentes de seu trabalho para sobreviver, não podendo lhes ser negada a proteção do Direito do Trabalho.

Neste sentido, de acordo com Delgado (2017, p. 121):

A generalização do Direito do Trabalho é o veículo para a afirmação do caminho do desenvolvimento econômico com justiça social (...) existiriam dezenas de milhões de brasileiros laborando com aquilo que tecnicamente seria considerado como elementos da relação de emprego, porém posicionados em uma situação de rebaixamento de direitos, quer pela pura e simples informalidade, quer pela submissão a outras fórmulas engenhosas (ou grosseiras) de não reconhecimento de cidadania profissional, social e econômica a esses indivíduos.

Sob esta ótica, o trabalhador deve ser visto como sujeito de direitos, devendo ter garantidas a sua segurança econômica, física e jurídica, tanto sob o aspecto coletivo quanto individual, tanto quando sujeito a uma relação de subordinação ou quando submetido ao trabalho disfarçado de autônomo pelos subterfúgios do capitalismo. De forma que é necessário substituir a visão do trabalhador enquanto “empreendedor de si mesmo” para ser identificado enquanto “proletário de si próprio” e merecedor de proteção social (ANTUNES, 2018).

Nesse passo, tem-se que (PORTILHO, p. 19):

[...] o surgimento de regras mais protetivas, bem como a dimensão coletiva da relação de trabalho, oferece uma alternativa e equilibra a equação entre liberdade e subordinação, pois nos aspectos em que o contrato individual de trabalho aprisiona o trabalhador, entendido sob a ótica da hipossuficiência frente ao empregador, a regulamentação estatal o liberta.

De acordo com Alain Supiot (1990, p. 18, tradução nossa), “o trabalho é o homem mesmo, em seu corpo e em seu espírito”, tendo o Direito do Trabalho sido criado, para levar para dentro das relações contratuais de trabalho a proteção das pessoas. Afinal, não há como negar que o trabalho são as próprias pessoas. O Direito do Trabalho nasce para proteger o ser humano que trabalha e que não pode dissociar o próprio corpo do desempenho do trabalho objetivo. Assim, este ramo especializado visa conceder uma proteção especial àquele sujeito que não é totalmente dono de seu corpo e de sua vontade, pois, pelo fato de não possuir propriedade que possa lhe livrar de suas necessidades, necessita submeter seu corpo às ordens de outrem (SUPIOT, 1990).

Há que se reconhecer que este ramo especializado do Direito regula relações em que a vontade dos contratantes não é plenamente livre, pois uma das partes tem sua liberdade submetida à satisfação de suas

necessidades e à vontade daquele que detém os meios de produção (SUPIOT, 1990). Desta forma, para Alain Supiot (1990, p. 11, tradução nossa), é preciso entender o Direito do Trabalho como um direito que protege as pessoas de relações de dependência econômica, de forma a levar a proteção deste ramo a todos os trabalhadores que tenham sua liberdade submetida aos arbítrios de outrem, “não se podendo aplicar o direito do trabalho sem ter em vista a sua razão de ser”.

Sob a perspectiva humanista, o Direito do Trabalho possui um significado moral e deve funcionar como instrumento de submissão das relações econômicas a valores humanos, de forma que o trabalho e o trabalhador devem estar sempre no centro deste sistema (SUPIOT, 1990). Assim, o Direito do Trabalho possui a função de equilibrar o poder da parte mais forte da relação, o empregador, civilizando-o de acordo com a proteção da pessoa humana. Sendo esta a função primeira e basilar do Direito do Trabalho, devendo estar presente em sua estrutura em todas as épocas, independente das teorias adotadas ou do modo de organização do trabalho eleito pelo capitalismo.

Assim, ao se analisar a razão de ser do Direito do Trabalho, não se mostram tão importantes a caracterização clara e precisa dos elementos da relação de emprego para a concessão de proteção, não importa a nomeação que o trabalho recebe. O que é essencial para o Direito do Trabalho é que este ramo proteja àqueles que somente possuem sua força de trabalho para sobreviver e disponibilizem o próprio corpo à disposição de um terceiro, através da execução do trabalho e, como consequência, possibilite o próprio desenvolvimento do sistema capitalista.

Afinal, ao contrário do que pregam os discursos que enquadram o Direito do Trabalho como um empecilho ao desenvolvimento econômico ou como um inimigo do capitalismo, tem-se que é justamente este ramo laboral, mediante a proteção da pessoa humana que permite que o

capitalismo se desenvolva e que o trabalho continue submetido aos auspícios do capital. Afinal, sem ele, sem a proteção às pessoas humanas, sem as mínimas garantias de saúde e segurança para que estes pudessem continuar a prestar o trabalho que lhe provê a subsistência, o próprio sistema ruiria.

Assim, há que se ampliar o alcance do Direito do Trabalho como um ramo apto a proteger todos os trabalhadores economicamente dependentes, independente de estarem enquadrados em uma clássica relação de emprego. Sob este aspecto, independente de formalismos, todo trabalhador dependente e plataformizado deve ser tratado como um verdadeiro sujeito de direitos, sendo protegido pelo Direito do Trabalho, levando em conta que este sujeito tem sua vontade submetida às necessidades da sua sobrevivência (SUPIOT, 1990).

Caso a proteção laboral não se baseie na dependência econômica, irá se verificar que a escravização da pessoa humana continuará, ainda que se mudem os nomes dados a situações similares (VILLALBOS, 1995). Pois, diante da crescente precarização de sua vida e da desproteção estatal, no trabalho falsamente autônomo das plataformas digitais, o trabalhador deixa de ser escravo do “senhor” e passa a ser escravo do tempo, de algoritmos e formalismos, dos parcos recursos, de jornadas exacerbatantes, da insegurança econômica, da flexibilização, do mercado, continuando escravo das suas necessidades de sobrevivência (VILLALOBOS, 1995).

Assim, conclui-se que o Direito do Trabalho deve proteger todos os trabalhadores, utilizando seus princípios basilares para enxergar além das aparências e estender a sua proteção a todos os trabalhadores economicamente dependentes, independente da renda auferida, de forma a propiciar o desenvolvimento econômico com base na justiça social (SUPIOT, 2014). Afinal, a razão histórica do Direito do Trabalho é a



proteção do homem e de seu trabalho, humanizando as relações sociais cotidianas, intrinsecamente relacionadas ao trabalho.

### **Conclusão**

As transformações tecnológicas, vivenciadas na atualidade, transferiram os trabalhadores da fábrica para as plataformas digitais, modificando o modo de organização do trabalho. Ato contínuo, o discurso neoliberal, passou a identificar trabalhadores dependentes do trabalho para sobreviver, com empreendedores de si mesmo, responsáveis pelo próprio sucesso ou fracasso. Em compasso, as plataformas digitais mascararam a condição de empregadora, se identificando como mera intermediadora de serviços, sem qualquer responsabilidade pelos trabalhadores contratados.

Em resumo, uma série de condições políticas e subjetivas, contribuíram para que a plataformização do trabalho se desenvolvesse em um ambiente de contínua flexibilização e desregulação de direitos do trabalhadores, o que tem culminado em uma crescente precarização da vida destas pessoas. De forma que esta precariedade não se restringe somente a questões financeiras, mas se liga a várias condições de vida, tais como jornadas de trabalho extenuantes e ausência de tempo para o desenvolvimento pessoal, carência de segurança financeira e de saúde no trabalho, ausência de identificação com o trabalho prestado, submissão a condições degradantes de trabalho por medo do desemprego, dentre outros.

Apesar dos discursos que contribuem para desproteção do trabalho plataformizado, o que se verifica é que se trata de um trabalho altamente controlado pelas plataformas digitais, independente da denominação que receba ou das teorias que o sustentem. Os trabalhadores de plataformas, na maior parte dos casos, ainda continuam dependentes de seu trabalho

para sobreviver. Sendo que, por tal motivo, estes trabalhadores não podem ser excluídos do núcleo de proteção do Direito do Trabalho, haja vista que tal situação equivaleria a negar a própria razão de ser deste ramo especializado do Direito.

Neste sentido, entende-se que, independente da forma como o trabalho seja classificado ou prestado, em especial pelo fato deste não se dissociar da pessoa que o realiza, necessita ser regulamentado e protegido, acompanhando as mudanças sociais que o permeiam. Sendo que a proteção e a regulamentação do trabalho devem ter em conta a evolução social e não se ater a formalismos, se baseando em princípios e valores humanos, pois o que o Direito do Trabalho protege, em sua essência, é a dignidade da pessoa humana e a possibilidade de desenvolvimento social com equilíbrio e justiça.

Sob este viés, o Direito do Trabalho pode e deve se adaptar à realidade vivenciada pelos trabalhadores das plataformas digitais, de forma a incluí-los no âmbito de proteção deste ramo especializado. Propondo-se uma releitura dos elementos da relação de emprego, de forma a enquadrar nesta, todos os trabalhadores que prestem serviços, sob a conta e dependência das plataformas digitais.

Sendo que a função primeira e basilar do Direito do Trabalho é a proteção da pessoa humana, devendo estar presente em sua estrutura em todas as épocas, independente das teorias adotadas ou do modo de organização do trabalho eleito pelo capitalismo. Assim, ao se analisar a razão de ser do Direito do Trabalho, não se mostram tão importantes a caracterização clara e precisa dos elementos da relação de emprego para a concessão de proteção, não importa a nomeação que o trabalho recebe.

O que é essencial para o Direito do Trabalho é que este ramo proteja àqueles que somente possuem sua força de trabalho para sobreviver e disponibilizem o próprio corpo à disposição de um terceiro, através da

execução do trabalho e, como consequência, possibilite o próprio desenvolvimento do sistema capitalista.

Afinal, ao contrário do que pregam os discursos que enquadram o Direito do Trabalho como um empecilho ao desenvolvimento econômico ou como um inimigo do capitalismo, tem-se que é justamente este ramo laboral, mediante a proteção da pessoa humana que permite que o capitalismo se desenvolva e que o trabalho continue submetido aos auspícios do capital. Afinal, sem ele, sem a proteção às pessoas humanas, sem as mínimas garantias de saúde e segurança para que estes pudessem continuar a prestar o trabalho que lhe provê a subsistência, o próprio sistema ruiria.

Assim, há que se ampliar o alcance do Direito do Trabalho como um ramo apto a proteger todos os trabalhadores economicamente dependentes, independente de estarem enquadrados em uma clássica relação de emprego, inclusive o trabalhador dependente e plataformizado.

## Referências

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. São Paulo, Boitempo/Coleção Mundo do Trabalho, 2ª ed., 2009.

\_\_\_\_\_. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo, Boitempo, 2ª ed., 2018.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

BLANCO, Osvaldo; JULIÁN, Dasten. **Una tipología de precariedad laboral para Chile: La precariedad como fenómeno transclasista**. *Revista Cepal*, p. 99-137. Dezembro/2019. Retirada do site: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45009-tipologia-precariedad-laboral-chile-la-precariedad-como-fenomeno-transclasista>. Acesso em 08/01/2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, 9 ago. 1943, retificado pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 1944 e pelo Decreto-Lei nº 9.797, de 1946. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>.

CASTEL, Robert. **El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protecciones, estatuto del individuo**. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2017.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa: mulheres, corpo e acumulação primitiva**. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

GROHMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal**. 2020.S

MUNZ, Karol Morales. **La valoración de la flexibilidad y la libertad en el trabajo en apps. ¿Los trabajadores de plataforma son sujetos neoliberales?** Capítulo da obra Precarización laboral en plataformas digitales una lectura desde América Latina. Editoras: Kruskaya Hidalgo Cordero y Carolina Salazar Daza. Equador: Dezembro, 2020.

PORTILHO, Raphaela Magnino Rosa. **O Direito do trabalho na visão crítica de Alain Supiot**. retirado do site <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=092cb9ab3aaf99bd>, em 30/07/2019.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 33ª Vara Cível da Comarca de Belo Horizonte. **Sentença Reclamatória Trabalhista processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Julgador Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, 13 de fevereiro de 2017. Disponível no site: Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a: MARCIO TOLEDO GONCALVES <http://pje.trt3.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=1701311427543900000038127039> Número do documento: 1701311427543900000038127039.

MURADAS, Daniela e PEREIRA, Flávia Souza Máximo. **Decolonialidade do saber e direito do trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas**. Rev. Direito Práx., Rio de Janeiro, Vol. 9, N. 4, 2018, p. 2117-2142. Daniela Muradas e Pereira

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **O resgate do critério da dependência econômica na identificação da relação de emprego na contemporaneidade**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, BA, v. 2, n. 2, p. 54-70, maio 2013.

RAFAEL, Marcia Cristina. Relação de emprego – Requisitos e transformações. Retirado do site: <http://coad.com.br/app/webroot/files/trab/html/doutrina/em228.htm>. Acesso em 10/01/2021.

SUPIOT, Alain. **¿Por qué un derecho del trabajo?** Palestra apresentada no colóquio “Le droit du travail. un droit à pari”. Parfs: Escuela Nacional de la Magistratura y la Asociación Francesa de Derecho del Trabajo. Traducción por José Luis Gil y Gil, 2 de febrero de 1990.

---

\_\_\_\_\_. **O Espírito Filadélfia: A justiça social diante do mercado total**. Traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. – Porto Alegre: Sulina, 2014.

VILLALOBOS, Kurczyn. **Razon de ser del derecho del trabajo**. Revista Boletín Mexicano de Derecho Comparado, n. 82, p. 169/203. 1995. Retirado do site: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3321/3811>. Acesso em 11/01/2021.

## **A essencialidade dos serviços de entrega por aplicativo durante a pandemia e a necessidade de sua proteção: uma análise sob a ótica do direito comparado**

*Maria Eduarda Malireen Carvalho*<sup>1</sup>

*Débora de Jesus Rezende Barcelos*<sup>2</sup>

### **1. Introdução**

O direito se transforma diariamente e, quando se trata de direito do trabalho e relações de emprego, essas transformações vem sendo recorrentes devido ao forte avanço e utilização em massa das novas tecnologias.

Como esses avanços têm sido cada vez mais rápidos e o direito, mesmo com a possibilidade de ser encaixado nas novas demandas, não têm sido interpretado de forma a proteger a parte hipossuficiente do conflito, qual seja, o empregado, está acontecendo um processo de aceleração da precarização do trabalho por parte de empresas-aplicativo que acaba por retirar garantias essenciais e fundamentais de muitos trabalhadores.

Os serviços de entrega por aplicativo passaram a ser essenciais, ainda mais durante a pandemia que assolou o mundo causada pela transmissão

---

<sup>1</sup> Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Bacharel em Direito pela Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Advogada inscrita na OAB/MG sob o nº 192.399. E-mail: meduardamcarvalho@hotmail.com. <http://lattes.cnpq.br/3063588125920828>

<sup>2</sup> Mestranda em Trabalho, Democracia e Efetividade no Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais com bolsa de pesquisa do CNPq. Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela mesma instituição. Bacharel em Direito pela Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Autora de livros e artigos jurídicos. Palestrante. E-mail: deboradejesus.barcelos@gmail.com. <http://lattes.cnpq.br/4533856264834711>

do vírus SARS-COVID19, em que os entregadores vem trabalhando incansavelmente sem nenhum tipo de respaldo e garantia.

O reconhecimento do vínculo de emprego entre as empresas-aplicativo e esses entregadores passou a esfera da necessidade para que, os ditos direitos essenciais trabalhistas, bem como a proteção celetista, sejam garantidos a esses indivíduos.

Além disso, o entendimento provindo de tribunais de outros países demonstra que não se pode enquadrar esses trabalhadores como simples autônomos, uma vez que estão caracterizados os elementos fático-jurídicos da relação de emprego entre as partes envolvidas e as empresas possuem poder diretivo sobre os entregadores que eles consideram como simples “parceiros”.

Portanto, com a utilização global dessas empresas-aplicativo, se faz de extrema importância a aplicação do direito comparado nos casos analisados no Brasil, não sendo apenas rejeitados e afastados os vínculos sem um aprofundamento no caso concreto, bem como se faz urgente a reinterpretação dos dispositivos trabalhistas legais para que se façam eficazes e sejam aplicados nas demandas envolvendo a relação de trabalho “uberizada”.

## **2. Os serviços de entrega por aplicativo**

As primeiras décadas do século XXI trazem à tona um novo cenário da vida cuja articulação com a fluidez do tempo impõe um crescente apelo às facilidades inauguradas pelas novas tecnologias.

Nesse contexto, as telas se mostram cada vez mais onipresentes, móveis e baratas, ao passo que a internet consiste no epicentro das contínuas e rápidas transformações tecnológicas.

O próprio telefone celular passa a oferecer alternativas para tarefas básicas do dia a dia, sejam tanto de cunho empresarial quanto pessoal, por intermédio das chamadas empresas-aplicativo.

Nesse viés, potencializados pela vontade do consumidor de realizar um pedido e receber aquilo que precisa no conforto de sua casa ou de seu trabalho, assim como, a necessidade dos empresários de maximizarem seus lucros e suas vendas, os aplicativos de entrega unem o útil ao agradável, e, nesse rumo, têm dominado o mercado.

Segundo o Portal Consumidor Moderno (2019), os serviços de entrega por aplicativo crescem anualmente 20% no Brasil e 12% no mundo. Somente em 2018, a Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (ABRASEL) informou que o mercado dos aplicativos de *delivery* fechou com um faturamento de R\$ 11 bilhões e a expectativa é que esse número continue em crescimento.

Com efeito, as necessidades que alimentam esse segmento são várias e crescentes, dentre elas, a falta de tempo das pessoas e a conturbação do trânsito. Ademais, em uma sociedade marcada pela ideologia do “faça você mesmo” e da produtividade máxima sob pena de descarte e substituição, o discurso da velocidade, rapidez, fluidez, produtividade excessiva, exclusividade e personalização domina a competitividade e deixa o tempo escasso para atividades básicas. (ZANCHETA, 2019).

Nesse cenário, plataformas comerciais conhecidas como *marketplaces*<sup>3</sup> afirmam-se no mercado dentre os mais diversos segmentos. Algumas delas são horizontais e vendem produtos diversos, outras, porém, são mais segmentadas.

---

<sup>3</sup> *Marketplace* é o nome dado para plataformas virtuais que atuam como uma espécie de shopping center uma vez que operam com uma grande variedade de produtos e marcas de diferentes estabelecimentos comerciais. Conforme ensina Juliana Giolo Zancheta (2019, p. 05), “os *marketplaces* se diferenciam dos tradicionais e-commerces porque não vendem seus próprios produtos, são apenas uma plataforma mediada por uma empresa onde vários lojistas podem cadastrar e colocar seu estoque à venda”.



Entre os exemplos dessa segmentação encontram-se as empresas iFood, Uber Eats e Rappi, que além de se figurarem enquanto *marketplaces* também oferecem serviços de entrega.

Especificamente nesse ramo, tais plataformas funcionam a partir de um pedido que é previamente realizado pelo consumidor e posteriormente disponibilizado na plataforma para os *motoboys*, que já se encontram cadastrados, mais próximos do ponto de partida, sendo que, aquele que aceitar o pedido primeiro, fica responsável pela realização da entrega.

Ressalta-se, que tais entregadores são integralmente mapeados desde o momento em que se colocam “à disposição” da plataforma até o momento da efetiva entrega, dados estes que são fornecidos ao consumidor – quais sejam: nome, foto, veículo, avaliação de outros consumidores, trajeto a ser seguido, etc – a fim de que acompanhe em tempo real o deslocamento de seu produto, exercendo uma verdadeira vigilância sobre ele e sobre aquele que o transporta.

Segundo pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva, 17 milhões de brasileiros obtêm regularmente algum tipo de rendimento por meio do trabalho em aplicativos, ao passo que 3,8 milhões veem nas plataformas sua única fonte de renda. (GAVRAS, 2019).

Apesar da existência de algumas peculiaridades, sob uma perspectiva mais genérica, pode-se dizer que essas empresas operam com o ganho de uma espécie de porcentagem – que varia entre 12% a 30% a depender do plano escolhido – a ser auferida sobre aquilo que o estabelecimento parceiro vende, enquanto a remuneração dos entregadores, também denominados “parceiros”, fica vinculada a parâmetros como distância percorrida, rapidez na entrega, condições climáticas e outros. (IFOOD..., 2019).

Destarte, embora se auto intitulem enquanto meras mediadoras que detêm os meios tecnológicos necessários a promoção e organização do

encontro entre a oferta e a procura, ao mesmo tempo em que negam a subordinação e a existência de qualquer tipo de vínculo empregatício com os entregadores no decorrer dessa intermediação, as famosas empresas-aplicativo operam, em realidade, novas formas de subordinação e controle.

Com efeito, a suposta transferência do gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador garante a eliminação de freios legais quanto à exploração do trabalho, o que permite a supressão de limites quanto a duração da jornada, remuneração e até mesmo quanto aos modos de execução da prestação dos serviços, banalizando e legitimando a transferência de custos e riscos para o trabalhador, sem que, contudo, haja a perda da produtividade ou do controle sobre ele.

Não é sem razão, que Ludmila Costhek Abílio (2020), referência nos estudos relacionados a uberização no Brasil, chama os novéis trabalhadores das empresas-aplicativo de “autogerentes-subordinados”. Segundo a pesquisadora, estes trabalhadores não podem ser considerados como “empreendedores de si mesmos” pois além de não possuírem o capital financeiro necessário para a realização de seu próprio negócio, também não exercem nenhum tipo de inovação. Na verdade, nas palavras da autora, tratam-se, apenas, de “gerentes de si mesmos”, responsáveis pelo estabelecimento de metas e condições diárias de trabalho direcionadas a garantia da própria sobrevivência.

Essa “nova” forma de organização do trabalho só foi possível graças ao fenômeno da crise econômica de 2015, que gerou, apenas no Brasil, mais de 12 milhões de desempregados. Nesse contexto, a inserção individual no mercado de trabalho a partir do famoso método “se vira” se mostrou como a única saída para milhares de trabalhadores, que não tiveram outra alternativa senão adentrar na economia das plataformas. Assim, aquele trabalho que era pra ser caracterizado como fonte de renda extra, se tornou a fonte de renda principal de muitas famílias brasileiras.

Efetivamente, as empresas-aplicativo têm sido uma forma de inserção econômica rápida e acessível, capaz de satisfazer com urgência as necessidades existenciais básicas de seus usuários, mas, por outro lado, acabam por aumentar a concorrência entre esses trabalhadores, e assim, contribuem para a degradação da remuneração e das condições de trabalho.

Mauro, motofretista há mais de 15 anos, entrevistado em 2018, sintetiza bem essa precarização:

Você vai até achar estranho de eu falar só Loggi, hoje eles conquistaram o mercado, tanto que você tem que trabalhar até meia-noite, a carga horária aumentou... antigamente você tinha meta, eu particularmente e vários amigos meus, tinha meta de R\$ 300,00 por dia... 'Eu vou fazer, tipo, até às 6h, no máximo até 7h'... você conseguia... hoje não. É o que a gente fala, o cara quando não tem família, é solteiro, é diferente, ele trabalha até a hora que ele quiser, então hoje a Loggi está praticamente obrigando você ficar até meia noite, 11 horas na rua.

Antes tinha muita entrega, não tinha tanto estresse, não era tão nervoso, hoje em dia você cansa mais andando de moto, gastando, sem ganhar nada do que trabalhando. Por isso que eu falo, nesse último ano agora, pelo amor de Deus, o stress, nervoso, cansaço, as dores físicas nas costas, mental, piorou, porque você está andando mais de moto do que fazendo serviço, porque você tem que ficar rodando. (ABÍLIO, 2020, p. 117).

Ademais, por meio de bonificações e desafios, a empresa aplica instrumentos que direta ou indiretamente levam o obreiro a trabalhar mais, tornando a informalização perfeitamente administrável.

Em tempos chuvosos, por exemplo, o trabalho dos *motoboys* se torna extremamente arriscado, o que pode significar uma menor oferta de trabalhadores para a empresa. Portanto, nesses períodos, o aplicativo oferece aumento do valor da hora de trabalho, muito embora tal aumento seja quase impossível de se alcançar.

Nas palavras de Mauro citado por Abílio (2019, p. 7):

Se o tempo estiver chuvoso, igual hoje de manhã, eles mandam mensagem 9 horas: das 10h até as 13h, fazendo 8 pedidos delivery você ganha mais R\$50. Se você não fizer você não ganha o bônus. [...] Eu, você e outro *motoboy* estamos trabalhando lá, são oito pedidos para conseguir o bônus. Eu e você fizemos sete, o outro *motoboy* fez quatro. Para quem eles vão jogar a entrega? Para o outro motoboy.

Como se vê, não há clareza sobre como o algoritmo e as regras e critérios de distribuição de serviço funcionam e o trabalhador vive disponível para a empresa sem saber, sequer, como funciona o próprio recrutamento e distribuição de serviço.

Não fosse o suficiente, para além do aumento da concorrência entre os *motoboys*, as empresas-aplicativo criaram ainda uma nova categoria de trabalho, a dos *bikeboys*. Esses trabalhadores são, predominantemente, jovens, periféricos e negros e oferecem os mesmos serviços que os *motoboys* por um menor custo, o que revela a adesão a uma atividade extremamente precária e mal remunerada em um trânsito que não oferece condições mínimas de segurança para o ciclista.

No centro de São Paulo, por exemplo, *bikeboys* dormem nas praças esperando a próxima entrega depois de terem pedalado mais de 50 km por dia, sete dias por semana, em torno de 10 horas por dia, para ter um ganho de aproximadamente um salário mínimo. Ressalta-se que estar disponível mais de 10 horas por dia não significa ser remunerado por mais de 10 horas de trabalho, isto porque a uberização exalta o trabalho *just-in-time*, segundo o qual o trabalhador tem de estar constantemente disponível, mas receber apenas por aquilo que efetivamente produz. (ABÍLIO, 2020).

Segundo pesquisa realizada pela Associação Brasileira do Setor de Bicicletas a respeito do perfil dos ciclistas entregadores de aplicativo, 75%

dos entrevistados têm até 22 anos, 57% trabalham de segunda à segunda, 75% trabalham até 12 horas por dia e 60% aderiram a essa ocupação por estarem desempregados. (ALIANÇA BIKE, 2019).

Esses dados revelam o crescente processo de precarização da força de trabalho juvenil, que, em um contexto de desemprego, precisam apenas de alugar uma bicicleta e do uso da força física como principal insumo para ingresso no mercado de trabalho. Percebe-se que tais empresas-aplicativo aproveitam-se da condição de vulnerabilidade social para organizar a informalização de forma produtiva, transformando verdadeiros empregados em trabalhadores *just-in-time* ao mesmo tempo em que rechaça direitos e repassa os riscos da atividade para o trabalhador sem que ele possa negociar suas condições de trabalho, angariar os próprios clientes ou mesmo o próprio valor de seu serviço ou produto.

Nesse contexto, o trabalhador precarizado “auto gerente” de si mesmo precisa, constantemente, traçar novas estratégias e artimanhas para sobressair-se na concorrência e manter-se no mercado, garantindo, assim, a própria subsistência, o que envolve arcar com maiores custos, abster-se de ganhos e intensificar o expediente.

Com isso, nota-se, que o que fundamenta as longas jornadas de trabalho nada mais é que a satisfação da necessidade existencial do trabalhador uberizado, isto é, a definição da duração da jornada de trabalho não está mais relacionada com limites determinados sobre o tempo de labor, mas com o ganho necessário a ser obtido por dia. Trabalhadores de aplicativo, com suas metas definidas informalmente e por eles mesmos, na realidade, estão apenas trabalhando o tempo que for preciso para obter o valor que entendem para si como a renda mínima necessária, o que revela ainda mais o nível de exploração desse tipo de trabalho, que além de aproveitar-se da energia vital do obreiro, usurpa,

ainda, os próprios mecanismos e instrumentos de produção do trabalhador que acha que pra ganhar o seu sustento não pode parar.

### **3. A essencialidade dos serviços de “*delivery*” durante a pandemia**

A pandemia do Covid-19 trouxe à tona a centralidade dos serviços de entrega por aplicativo que até então eram tratados como uma modalidade de trabalho persistentemente invisibilizada, ignorada e fortemente associada à marginalidade, ao trabalho informal e a periferia.

Com efeito, em tempos de pandemia, aquilo que antes era considerado não só pelas autoridades políticas e jurídicas, mas também, por grande parte da sociedade civil, como uma simples forma de prestação de serviços às expensas do trabalhador, secundária e de parca relevância social, passa a assumir a condição de serviço protagonista na garantia da saúde, segurança e necessidades básicas da população.

Ora, em um país em quarentena, com restrição da circulação de pessoas, limitação no funcionamento de estabelecimentos e de impedimento de aglomerações, a garantia das regras de distanciamento e isolamento social passa a estar diretamente condicionada aos serviços de entrega por aplicativo, que possibilitam aos interessados adquirir bens e serviços e recebê-los no conforto de suas casas, sem precisar expor-se ao risco de um contato externo e de eventual contágio.

Num cenário de pandemia, os serviços de entrega, para evitar aglomerações e a lotação de restaurantes, supermercados e lanchonetes, favorecem ainda mais a necessidade da tecnologia, entregando no conforto da casa dos consumidores qualquer tipo de produto e serviço que ele demande, sendo solicitado diretamente do celular.

Não é sem razão, que conforme pesquisa realizada pelo RankMyAPP, empresa de inteligência de marketing e aquisição para aplicativos de celular, nos primeiros 16 dias de março o número de aplicativos de delivery

instalados no Brasil aumentou 15% em comparação com o mesmo período de 2019. (MANSUR, 2020).

Segundo a pesquisa, somente no mês de março, o número total de *apps* instalados corresponde a mais de 60% do total de aplicativos baixados em todo o ano de 2019. Em entrevista ao jornal “O Tempo”, Leandro Scalise, CEO da empresa RankMyAPP afirmou o seguinte:

Muitas empresas já liberaram os funcionários para ficar em casa, e boa parte da população adotou a quarentena preventiva. Os números mostram que os aplicativos de delivery são uma saída muito útil e segura no momento atual, e que essa opção deve continuar em crescimento significativo no Brasil. (MANSUR, 2020).

Segundo a empresa Rappi, desde o início da pandemia houve um aumento significativo no número de pedidos, especialmente de supermercados, farmácias e restaurantes, o que acredita ser uma resposta dos usuários preocupados com o tema incerto e medidas de quarentena sendo tomadas em diferentes cidades. (MANSUR, 2020).

Simultaneamente, o número de inscrições para trabalhar como entregador de aplicativo durante a pandemia também aumentou, mais especificamente, dobrou. Segundo Flávia Manuella Uchôa de Oliveira (2020), o número de entregadores que atendem a supermercados cresceu cinco vezes e algumas plataformas ampliaram seus serviços para incluir o atendimento a farmácias, supermercados e *pet shops*.

Em reportagem à Revista Veja, o aplicativo Ifood informou que recebeu, somente no mês de março, mais de 175 mil inscrições de candidatos interessados em atuar como entregadores da plataforma, dobro das inscrições realizadas no mês de fevereiro. (INSCRIÇÕES..., 2020).

Isso demonstra que o aumento das inscrições para atuar como entregador das empresas-aplicativo relaciona-se diretamente com o aumento do índice de desemprego e de suspensão dos contratos de trabalho durante a pandemia, revelando uma estreita relação entre o desemprego e a precariedade, já que a maioria dos entregadores de aplicativo não possuem um contrato formal de trabalho ou qualquer tipo de proteção trabalhista ou social.

Sem a possibilidade de trabalhar em *home office* ou em teletrabalho, motofretistas e *bikeboys* saem às ruas todos os dias para atenderem seus instintos mínimos de sobrevivência expondo-se ao risco enquanto zelam pela saúde e segurança do restante da comunidade local. Não é à toa que seu trabalho foi considerado, pelo presidente Jair Bolsonaro no Decreto de nº 10.282 de 2020, como serviço essencial, já que atende às necessidades básicas da população sem precisar expô-la ao risco, o que é imprescindível no combate ao avanço do coronavírus.

Diante disso, fica, pois, revelada a importância e a imprescindibilidade desse novo tipo de serviço por demanda virtual que tem se tornado cada vez mais central na sociedade pós-moderna, não só em meio a pandemia, mas também na garantia do conforto, praticidade e bem-estar de seus usuários. Por outro lado, conforme demonstrado no tópico anterior, embora a prestação de serviços por aplicativo seja vantajosa para os consumidores, os prestadores desse tipo de serviço padecem em meio a informalidade, insegurança e ausência de direitos, razão pela qual espera-se que, o reconhecimento por parte da legislação da essencialidade desse tipo de serviço, abra caminhos para a extensão de direitos trabalhistas e previdenciários para esses trabalhadores, com o consequente reconhecimento de vínculo empregatício por todas as razões e motivos expostos a seguir.



#### **4. A necessidade de proteção dos trabalhadores de plataformas: uma análise à luz dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego**

As empresas-aplicativo se auto intitulam meras mediadoras que utilizam a plataforma tecnológica para realizar o serviço de aproximação entre o “parceiro” e o usuário ou cliente, porém, à luz dos elementos caracterizadores da relação de emprego, não é bem o que acontece.

Com efeito, partindo do elemento pessoa física, não há sequer, o que se mencionar no presente ensaio posto ser de evidente conhecimento social que se trata o entregador de uma pessoa física, cujos documentos e antecedentes criminais são previamente analisados e supervisionados pela plataforma, o que deixa configurado, desde logo, este primeiro elemento.

A seguir, no que se refere ao elemento fático-jurídico da personalidade na relação de emprego, há que se ressaltar que também se faz presente no desenvolver da prestação de serviços entre os entregadores e as chamadas empresas-plataforma. Isto porquê nos chamados “termos de adesão” resta expressamente previsto que o entregador não pode, de modo algum, fazer-se substituir por outrem no âmbito do mesmo cadastro pessoal no aplicativo, sendo possível, no máximo, a cessão da mesma motocicleta ou “bike” a outro parceiro, desde que o favorecido tenha também conta própria, e, por conseguinte, tenha igualmente passado pelo mesmo processo de admissão.

A este respeito, há também que se lembrar que as avaliações realizadas pelos usuários têm caráter personalíssimo, por se direcionarem a apenas um indivíduo, o que efetivamente realizou a entrega, restando evidente e personalidade na prestação do serviço.

Já em relação a não eventualidade, certamente se trata de elemento em que se deve verificar caso a caso, porém, segundo as autoras Maria Cecília Máximo Teodoro, Thaís D’Afonseca e Maria Antonieta (2017), desde que observado o caráter de permanência na prestação dos serviços, ou seja, de continuidade, deve-se considerar o elemento enquanto

configurado. Ademais, há que se ter em conta que o crescimento do desemprego no Brasil nos últimos anos tem conduzido uma grande quantidade de trabalhadores à prestação de serviços em plataformas, que passam a se constituir enquanto a sua principal fonte de renda, e, portanto, a elas se vinculam com devoção, afincamento e habitualidade.

Não obstante, deve ainda ser lembrado que o requisito da não eventualidade em nada se confunde com parâmetros de exclusividade, que, conforme bem ensina Rodrigo de Lacerda Carelli (2020), nunca foi um elemento para a caracterização da relação de emprego, tendo em vista que uma pessoa pode trabalhar em mais de um local.

Nesse contexto, o argumento de certas plataformas de que seus trabalhadores não são seus empregados por prestar serviços a várias plataformas ao mesmo tempo não pode prosperar, afinal, a existência de vínculo de emprego simultâneo com diversas empresas sempre foi corriqueira no ordenamento jurídico, sem qualquer empecilho quanto a configuração de vínculo.

A lei, inclusive, prevê regras para a existência de multiplicidade de vínculos, por exemplo o art. 138 da CLT, que proíbe ao empregado que trabalhe durante seu período de férias, exceto em decorrência de outro contrato de trabalho em vigor. Recentemente, a introdução do trabalho intermitente na legislação reforçou esse entendimento pela previsão expressa da possibilidade de existência simultânea de vínculos de emprego. Assim, nada impede a vinculação empregatícia de trabalhador simultaneamente com várias plataformas. (CARELLI, 2020, p.77).

Voltando-se agora em relação ao preço cobrado pelas corridas, as plataformas, ao estabelecerem de modo unilateral os valores e métodos de pagamento para cada serviço prestado, não permitindo nenhuma ingerência por parte dos trabalhadores, evidenciam não só uma relação baseada em elementos de subordinação, mas também de onerosidade.

De acordo com Teodoro, D’Afonseca e Antonieta (2017), sob um aspecto subjetivo a onerosidade se verifica a partir da intenção dos trabalhadores de auferir um ganho econômico pelo serviço ofertado, o que é um fato indiscutível na relação de trabalho em plataformas. Por outro lado, sob um viés objetivo, a onerosidade se configura a partir da efetiva realização de pagamentos por parte da empresa ao trabalhador em resposta ao fruto de seu trabalho, o que também se observa na prestação de serviços oriunda de plataformas, já que são estas quem realmente efetuam os pagamentos ao trabalhador, e não o usuário ou cliente propriamente dito.

Além disso, segundo o diretor de finanças da Uber Eats, Gautam Gupta, os subsídios aos trabalhadores são a maior causa das perdas globais da empresa.

Ora, se tais trabalhadores são, conforme defende a plataforma, apenas seus “clientes contratantes” e não empregados, como é possível que a maior parte dos prejuízos da empresa tenha como causa principal justamente a remuneração de seus clientes ou parceiros? Algo parece estar, no mínimo, errado e contraditório nessa afirmação! Pois perdas financeiras atribuídas a essas causas não são comuns no mundo corporativo, o que sugere que tais trabalhadores ocupam, na realidade, uma posição completamente distinta daquela alegada pelos aplicativos em sua estrutura organizacional, assumindo, na verdade, a condição de custos essenciais à operação do negócio. (TEODORO; D’AFONSECA; ANTONIETA, 2017).

Não é sem razão, que recentemente, as empresas Uber Eats e iFood anunciaram o seu novo projeto de realização de entregas por *drones*. Obviamente, essa nova forma de entregas tem como objetivo justamente eliminar do processo produtivo os entregadores, que constituem o seu principal custo operacional. Não fosse assim, que empresa, em sã consciência, se engajariam em um projeto milionário para eliminar os

próprios clientes de seu negócio? Nada disso faz sentido, o que revela mais uma vez o caráter oneroso da relação existente entre a empresa e o entregador. (TOLEDO, 2019).

Por fim, mas não menos importante, configurados todos os demais requisitos da relação de emprego na prestação de serviços em plataformas, passa-se a averiguar o elemento da subordinação.

As empresas-aplicativo afirmam que o suposto “parceiro” é “dono de seu negócio”, porque trabalha como, onde e quando quer. Porém, conforme observam Maria Cecília Máximo Teodoro, Thaís D’Afonseca e Maria Antonieta (2017, p.18):

Na fábrica isso de fato tinha relevância, mas no mundo sem fronteiras, em que um aplicativo sabe milimetricamente os metros rodados do trabalhador, não é preciso sequer haver o parâmetro de jornada para o controle. O controle se dá não por hora – tempo algo tão relativo na atualidade. O controle é feito por quilômetro rodado, por passageiro, por preço a ser praticado, por forma de atendimento, pela resposta dos usuários, tudo através do aplicativo.

Efetivamente, o avanço tecnológico possibilita a extração, processamento e gerenciamento de dados em dimensões gigantescas e ao mesmo tempo centralizadas, contando com as possibilidades contemporâneas de mapeamento integral do processo produtivo, sem a necessidade da presença física de um superior hierárquico na organização da produção.

Nesse engajamento, as empresas-aplicativo conseguem dispersar o trabalho sem perder o controle sobre ele, policiando em detalhes cada etapa do trabalho uberizado. Com efeito, o tempo de cada processo fica registrado no aplicativo, conforme se depreende das mensagens que frequentemente recebem os clientes ou usuários das plataformas: “seu pedido já saiu para a entrega” ou, “seu pedido chegará em x minutos”, etc.

Como se vê, o motorista ou entregador não pode, sequer, parar seu trabalho para tomar uma água ou se alimentar sem que isso seja contabilizado. Para além, igualmente, estão registrados os detalhes de todos os movimentos necessários para a realização de cada processo, conforme se denota do mapa que se abre nos aplicativos destinado a rastrear em tempo real a localização do trabalhador e a hora estimada para a satisfação de seu serviço considerando o seu trajeto. (OLIVEIRA, 2020).

Não obstante, o próprio parágrafo único do art. 6º da CLT já estabelece que *“os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”*. (BRASIL, 2020).

Ademais, a proposta de livre iniciativa e de autonomia que as plataformas supostamente conferem a seus trabalhadores não se mostra nem um pouco factível, posto que não há que se falar em autonomia quando o próprio trabalhador não pode dispor de algo tão crucial como o valor de sua hora de trabalho.

Nesse sentido, Rodrigo de Lacerda Carelli (2020) brilhantemente observa que para que um trabalhador seja verdadeiramente enquadrado como autônomo é necessário o atendimento a, pelo menos, duas características centrais da autonomia no trabalho, quais sejam: 1) o trabalhador organiza e gerencia seu próprio negócio; 2) ele organiza e gerencia o trabalho dentro do seu próprio negócio.

Carelli (2020) explica que, na primeira dimensão, organizar e realizar seu próprio negócio envolve, por exemplo, a fixação de preços, condições contratuais, prazos para a realização do serviço e formas de pagamento, tudo por decisão do próprio trabalhador autônomo, que, por definição, não depende de negócio alheio e, portanto, trabalha para a própria clientela. Já a segunda dimensão da autonomia, por sua vez, envolve a organização do

trabalho dentro do negócio, como, por exemplo, a distribuição de trabalho e a sua direção, o que não se verifica nas plataformas.

Dessa forma, não pode alguém ser considerado autônomo quando a fixação de preços e a distribuição do trabalho é realizada por terceiros, tal como ocorre em alguns aplicativos. Não obstante, a ausência de autonomia fica ainda mais clara quando há a exigência ou padronização dos meios de realização da atividade econômica, por exemplo, mediante a obrigatoriedade de se usar uniforme ou de terminar o serviço dentro de um determinado espaço de tempo.

Além disso, o trabalho deve ser realizado livre de qualquer tipo de direcionamento da atividade laboral. De acordo com Carelli (2020, p. 76):

O verdadeiramente autônomo deve conhecer as condições de prestação de serviço antes de aceitar a contratação, não havendo como entender possível, por exemplo, somente saber o destino após aceitar a corrida, no caso de plataforma de transporte. Seria a mesma coisa que a um marceneiro somente pudessem ser revelados a quantidade, a qualidade e o preço dos armários a serem por ele confeccionados após aceitar a encomenda de um contratante.

Não fosse o suficiente, a subordinação na relação de trabalho em plataformas ainda se manifesta quando os trabalhadores que deixam de aceitar corridas ou possuem uma avaliação inferior ao padrão imposto, são punidos, ficando suspensos da plataforma ou, em casos mais graves, podendo até mesmo serem excluídos definitivamente do aplicativo, sem direito a aviso prévio ou a defesa, segundo critérios por eles mesmos desconhecidos.

Na empresa iFood, por exemplo, se o entregador não chegar no estabelecimento ou no local de destino no tempo estimado é desde logo punido pela empresa com um bloqueio para a realização de novas corridas pelos próximos 30 minutos. (IFOOD, 2019).

Já a empresa Uber explica, em seu site, que o entregador ou motorista poderá ser desativado da plataforma caso tenha uma taxa de aceitação de corridas menor que a “taxa de referência da cidade”, ou seja, negar corridas pode ensejar o desligamento do trabalhador da plataforma. Em casos de cancelamento não é diferente, ou seja, o trabalhador tem restringida a sua liberdade em realizar ou não a corrida e é punido caso a exerça. Ademais, a média baixa de avaliação pela multidão de consumidores-vigilantes também dá ensejo ao desligamento, o que revela o exercício do poder diretivo da empresa. (CÓDIGO..., 2020).

Ora, onde está a tão assegurada autonomia que os aplicativos tanto se dignam a dizer que esses “parceiros” possuem, tentando, assim, retirar o caráter de empregados que eles claramente possuem?

Com efeito, a avaliação baseada no *feedback* dos clientes constitui a principal ferramenta de que dispõem as empresas-aplicativo para manter seus trabalhadores sob constante controle e estrita submissão aos padrões por elas impostos no decorrer da prestação de serviços, caracterizando, desta feita, a subordinação jurídica. (TEODORO; D’AFONSECA; ANTONIETA, 2017).

Destarte, além de possibilitarem o controle e o gerenciamento do trabalho por parte da empresa, as avaliações ainda formam uma espécie de ranqueamento entre os trabalhadores a ser utilizado como critério de distribuição e remuneração do trabalho. Sendo assim, a partir de métricas de avaliação, os trabalhadores se sentem incentivados a trabalhar com a maior rapidez e com a maior excelência possível, já que, quanto maior a sua avaliação, maior será a sua remuneração e a demanda por trabalho. (ABÍLIO, 2020).

Não obstante, conforme ensinam Teodoro, D’Afonseca e Antonieta (2017, p. 22):

É fato ainda, que no caso de reclamações, a Uber se encarrega exclusivamente do controle diretivo da prestação do serviço, disponibilizando uma equipe de suporte ao usuário, impedindo a formação de um vínculo pessoal entre motorista e passageiro, respondendo ela mesma às queixas dos passageiros, o que ressalta igualmente a supressão da livre iniciativa dos motoristas no exercício de sua atividade laboral, no que tange às avaliações recebidas.

À vista disso, logo se percebe que também sob a ótica do poder empregatício resta deflagrada a subordinação jurídica. Ora, é sabido que o poder empregatício tem diversas facetas ou dimensões: poder diretivo ou organizacional, poder regulamentar, poder fiscalizatório ou de vigilância e poder disciplinar. (DELGADO, 2019).

Nesse ínterim, as empresas-aplicativo, além de dirigirem o trabalho realizado, também costumam regulamentar todo o serviço por meio da imposição dos “Termos e Condições de Uso”, bem como fiscalizar toda a prestação dos serviços através do gerenciamento algorítmico, sem mencionar, o pleno exercício do poder disciplinar a partir de advertências, suspensões e dispensas, tal como ocorre em qualquer outra relação de emprego. Portanto, em sendo encontrado o poder empregatício em todas estas facetas em determinada relação, não há como negar a condição de emprego. (CARELLI, 2020).

Diante disso, fica claro que as plataformas criaram as figuras de trabalhadores autônomos sem autonomia e independentes sem terem o seu próprio negócio, é uma subordinação disfarçada de autonomia. Como se denota, os conceitos se desfiguram e se avessam e a noção de “empreendedorismo” passa a traduzir uma verdadeira relação de emprego desprovida de direitos.

O processo de uberização tenta minar os espaços de atuação das instituições do Direito do Trabalho e da legislação trabalhista revelando



um completo descaso por parte das plataformas perante a dignidade da pessoa humana, descaso esse, que deve ser coibido.

### **5. O reconhecimento de vínculo empregatício entre entregadores e empresas em outros países: uma análise à luz do direito comparado**

Como discorrido anteriormente, os elementos fático-jurídicos da relação de emprego podem ser observados e identificados na relação existente entre entregadores e empresas-aplicativo. A autonomia, que essas empresas insistem em utilizar como argumento para descrever a relação para com os *motoboy*s, não se encaixa nos termos fieis do seu conceito e os entregadores respondem à empresa como qualquer outro empregado, tendo ela poder de puni-lo.

A fim de constatar esse vínculo empregatício e de resguardar os direitos dos entregadores, tendo em vista que os aplicativos são utilizados a nível mundial e que essas empresas operam em, praticamente, todos os países, é urgente que se analise o vínculo e a proteção trabalhista que têm sido conferidos a esses entregadores em outros países, para que sejam utilizados de exemplos e precedentes benéficos a esses trabalhadores pelos tribunais brasileiros.

Na Espanha a Suprema Corte decidiu em 23/09/2020 que os entregadores do aplicativo Glovo são seus empregados e não *freelancers*. O aplicativo usou a máxima de ser um intermediário entre restaurantes e entregadores, no entanto, a corte decidiu que eles fazem a função de empregados por responderem aos comandos da empresa-aplicativo. (LAUDETTE; PINEDO; LANDAURO, 2020).

Na França também houve decisão favorável, nesse sentido, em 28/11/2018, decisão essa dada pela “Cour de Cassation” (Arrêt n°1737 du 28 novembre 2018 (17-20.079) - Cour de cassation - Chambre sociale -

ECLI:FR:CCASS:2018:SO01737<sup>4)</sup>, onde foi reconhecido o vínculo entre o entregador e a empresa-aplicativo Take Eat Easy, em que a corte constatou que a empresa poderia monitorar o trabalho do entregador e, conseqüentemente, puni-lo e aplicar-lhe sanções, bem como comandar seus movimentos e afazeres, o que caracteriza a relação de emprego e a subordinação, devido a presença da possibilidade de aplicação do poder patronal.

Além disso, foi considerada a realidade das atividades realizadas pelo entregador e não o que foi acordado entre as partes, pois no caso, a corte justificou que a existência da subordinação se dá quando existe, na prática, a prestação de serviço para outro que tem poder de monitorar as atividades, punir, dar ordens e instruções, mesmo que no contrato isso não esteja previsto.

Essa situação pode ser vista no Brasil quando aplicamos o princípio trabalhista da primazia da realidade sobre a forma, onde o que acontece na prática se sobrepõe ao que foi acordado contratualmente.

Ainda no caso francês, assim como acontece entre as empresas-aplicativos e os entregadores brasileiros, há um controle por geolocalização em que a empresa consegue acompanhar, em tempo real, o percurso do entregador e lhes aplicar sanções no que se refere aos transportes dos produtos, isso também foi essencial para a caracterização da subordinação do entregador à empresa.

Nos Estados Unidos da América a situação é um pouco diferente, pois lá cada um dos 50 estados edita as suas normas trabalhistas. No estado da Pensilvânia já foi decidido que, no caso da Uber, os motoristas não são autônomos. Em Nova Iorque não houve reconhecimento de vínculo, mas já foram assegurados aos motoristas, os direitos mínimos de uma relação

---

<sup>4</sup> Acórdão n.º 1737 de 28 de novembro de 2018 (17-20.079) - Cour de cassation - Câmara Social - ECLI: FR: CCASS: 2018: SO01737

de emprego. Em Nova Jersey a Uber foi condenada ao pagamento de tributos que deixaram de ser recolhidos por não terem considerado os motoristas seus empregados. (CONSULTOR JURÍDICO, 2020).

Dessa forma, considerando as decisões em benefício dos entregadores que vem sendo proferidas nos tribunais internacionais, bem como o alcance mundial das empresas-aplicativo, tais decisões devem ser utilizadas como precedentes quando da análise dos casos concretos levados aos tribunais brasileiros. Além disso, nota-se que essas decisões não diferem muito do entendimento de vários juristas brasileiros que declaram existente o vínculo empregatício entre entregadores e empresas-aplicativo.

Os argumentos utilizados para caracterizar a subordinação, que é o elemento de maior dificuldade de identificação quando se fala de vínculo de emprego, são todos pautados nos mesmos motivos, quais sejam, o poder diretivo da empresa-aplicativo sob os “parceiros”, a possibilidade de controle de movimentação do entregador, a aplicação de sanções, as ordens dadas, dentre outros.

Além disso, a própria legislação trabalhista leva à conclusão do vínculo empregatício quando se fala do parágrafo único do art. 6º da CLT que foi citado no artigo, faltando apenas a interpretação em prol do precarizado entregador, o que já vem sendo feito em outros países, devendo tais decisões serem levadas em consideração nas deliberações dos tribunais brasileiros.

Portanto, baseando-se nas decisões de tribunais estrangeiros e na aplicação da lei já existente no Brasil, é possível unificar o entendimento acerca do reconhecimento do vínculo empregatício para garantir aos entregadores seus direitos trabalhistas e, caso seja necessária uma nova regulamentação, já existem esses exemplos onde o mínimo de garantias trabalhistas foram resguardados aos entregadores.

## **Conclusão**

Após todo o estudo realizado, inclusive, através de revisão bibliográfica a respeito das conclusões dadas pela doutrina para a questão do vínculo empregatício entre entregadores e empresas-aplicativo e, ainda, após analisar que todo o mundo vem sendo, a partir de polêmicas decisões proferidas, pró entregador, percebendo a existência do mínimo necessário para a configuração de vínculo entre entregador e empresa e para que aquele seja visto como legítimo empregado, tendo pleno acesso a direitos, percebe-se, que no âmbito do Poder Judiciário brasileiro se faz urgente a necessidade de interpretar o direito do trabalho beneficiando a parte hipossuficiente da demanda, qual seja, o entregador.

Ademais, a lei trabalhista brasileira está pronta para ser aplicada, como já exposto, o parágrafo único do art. 6º da CLT é mais que eficaz para caracterizar a subordinação nos casos das empresas-aplicativo, que se utilizam de meios tecnológicos, ao passo que os demais elementos fático-jurídicos são facilmente identificados.

O que falta é o aprofundamento nos entendimentos e estudos acerca de cada caso concreto, que tem sido uma deficiência dos tribunais brasileiros, tendo em vista que estão, em grande maioria, concentrados nos conceitos clássicos dos referidos elementos caracterizadores da relação de emprego e não evoluem a interpretação desses mesmos elementos para as novas formas de relação de emprego que estão surgindo com as tecnologias, favorecendo a precarização trabalhista.

Portanto, mesmo que não se tenha um consenso nos tribunais nacionais e internacionais, o fato de existir entendimentos que são capazes de conferir direitos à uma classe que se encontra completamente precarizada, deficitária e vazia de garantias fundamentais, já é motivo para que essa relação seja analisada com mais cuidado e atenção, tornando

eficaz e eficiente a legislação trabalhista brasileira, em conjunto com o que os tribunais internacionais tem entendido, unificando assim, o direito em prol da classe trabalhadora mundial.

## Referências

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*? **Estudos avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, jan-abr. 2020. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=So103-4014202000010011](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So103-4014202000010011). Acesso em: 20 ago. 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas: indivíduo y sociedad**, Valparaíso, v. 18, n. 3, p. 1-11, nov. 2019. Disponível em: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=So718-69242019000300041](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So718-69242019000300041). Acesso em: 20 ago. 2020.

ANTUNES, Ricardo. O vilipêndio do coronavírus e o imperativo de reinventar o mundo. In: TOSTES, Anjuli; MELO, Hugo Filho. **Quarentena: reflexões sobre a pandemia e depois**. Bauru: Canal, 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília 09, ago. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 09 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 jan. 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm). Acesso em: 09 set. 2020.

BRASIL. Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020. Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 mar. 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm). Acesso em: 18 ago. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

CÓDIGO de conduta da Uber. [S.1.]: **Uber do Brasil**. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-community-guidelines&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em: 09 set. 2020.

CONSULTOR JURÍDICO. Maioria dos países não regula relação entre trabalhadores e plataformas. [S.1.]: **Consultor Jurídico**. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-26/mundo-vem-regulando-relacao-entre-trabalhador-plataformas#top>. Acesso em: 28 out. 2020.

COUR DE CASSATION. Arrêt n°1737 du 28 novembre 2018 (17-20.079) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2018:SO01737. [S.1.]: **Cour de Cassation. França**. 2018. Disponível em: [https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/1737\\_28\\_40778.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1737_28_40778.html). Acesso em 19 jan. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FONSECA, Lincoln Saldanha Fernandez da. Fronteiras da precarização do trabalho: uberização e o trabalho on-demand. In XXXI CONGRESSO ALAS URUGUAY, 2017, Montevideo. **Las encrucijadas abiertas de América Latina La sociologia em tempos de cambio**. Montevideo: 2017. Disponível em: [http://alas2017.easypanners.info/opc/tl/4083\\_lincoln\\_fernandez.pdf](http://alas2017.easypanners.info/opc/tl/4083_lincoln_fernandez.pdf). Acesso em 10 maio 2020.

GAVRAS, Douglas. Aplicativos como Uber e Ifood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos. [S.1.]: **Locomotiva: pesquisa e estratégia**. 2019. Disponível em: <https://www.ilocomotiva.com.br/single-post/2019/04/29/ESTAD%C3%83O-Na-crise-aplicativos-como-Uber-e-iFood-viram-maior-empregador-do-pa%C3%ADs>. Acesso em: 20 ago. 2020.

I FOOD X Uber Eats X Rappi: Quais as vantagens e desvantagens de cada um? [S.1.]: **Opção Consultoria**. 2019. Disponível em: [https://www.opcaoconsultoria.com/post/ifood-uber-eats-rappi-qual-escolher?gclid=CjwKCAjwqdn1BRBREiwAEbZcRwrRcDtAmKN9FoH3pBWivUv8mPV4g4sgxfrO4Sqdy4S1k-mpxRB15BBoCHL4QAvD\\_BwE](https://www.opcaoconsultoria.com/post/ifood-uber-eats-rappi-qual-escolher?gclid=CjwKCAjwqdn1BRBREiwAEbZcRwrRcDtAmKN9FoH3pBWivUv8mPV4g4sgxfrO4Sqdy4S1k-mpxRB15BBoCHL4QAvD_BwE). Acesso em: 18 ago. 2020.

INSCRIÇÕES para realizar entregas por app dobraram depois da quarentena. [S.1.]: **Veja**. 2020. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/tecnologia/inscricoes-para-realizar-entregas-por-app-dobram-depois-da-quarentena/>. Acesso em 18 ago. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Trabalho**: desocupação, renda afastamentos, trabalho remoto e outros efeitos da pandemia no trabalho. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>. Acesso em: 16 set. 2020.

LAUDETTE, Clara-Laeila; PINEDO, Emma; LANDAURO, Inti. Suprema Corte espanhola decide que entregadores de aplicativo são funcionários. [S.1.]: **Tilt**. 2020. Disponível em: [https://www.uol.com.br/tilt/noticias/reuters/2020/09/23/suprema-corte-espanhola-decide-que-entregadores-de-aplicativo-sao-funcionarios.htm#:~:text=MADRI%20\(Reuters\)%20%2D%20A%20Suprema,de%20trabalho%20formais%20e%20benef%C3%ADcios](https://www.uol.com.br/tilt/noticias/reuters/2020/09/23/suprema-corte-espanhola-decide-que-entregadores-de-aplicativo-sao-funcionarios.htm#:~:text=MADRI%20(Reuters)%20%2D%20A%20Suprema,de%20trabalho%20formais%20e%20benef%C3%ADcios). Acesso em 20 out. 2020.

MANSUR, Rafaela. Downloads de aplicativos de delivery crescem 15% em março com coronavírus. [S.1.]: **O Tempo**. 2020. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/coronavirus/downloads-de-aplicativos-de-delivery-crescem-15-em-marco-com-coronavirus-1.2313468>. Acesso em 18 ago. 2020.

OLIVEIRA, Flávia Manuella Uchôa de. Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 45, p. 1-8, jul. 2020. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=So303-76572020000101501&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So303-76572020000101501&tlng=pt). Acesso em 18 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Impactos socioeconômicos da Covid-19 são mais intensos entre população mais pobre no Brasil. [S.1.]: **ONU**, 2020. Disponível em:

<https://nacoesunidas.org/impactos-socioeconomicos-da-covid-19-sao-mais-intensos-entre-populacao-mais-pobre-no-brasil/>. Acesso em: 16 set. 2020.

PESQUISA de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo. [S.1.]: **Aliança Bike**. 2019. Disponível em: [https://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio\\_s2.pdf](https://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio_s2.pdf). Acesso em: 18 ago. 2020.

POCHMANN, Marcio. Sobre o papel do Estado na economia e Covid-19. In: TOSTES, Anjuli; MELO, Hugo Filho. **Quarentena: reflexões sobre a pandemia e depois**. Bauru: Canal, 2020.

RIBEIRO, Dimas. Saiba qual é o aplicativo de delivery preferido dos brasileiros. [S.1.]: **Consumidor Moderno**. 2019. Disponível em: <https://www.consumidormoderno.com.br/2019/06/24/apps-delivery-brasil-2019/>. Acesso em: 18 ago. 2020.

SANTOS, Boaventura de Souza. **A cruel pedagogia do vírus**. Coimbra: Edições Almedida, 2020.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; D'Afonseca, Thaís Cláudia; FERNANDES, Maria Antonieta. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista da Faculdade Mineira de Direito – PUC Minas**. v. 20 n. 39, 2017. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661>. Acesso em 10 maio 2020.

TOLEDO, Victor. IFood anuncia serviço de entrega a domicílio por drones no Brasil. [S.1.]: **Techtudo**. 2019. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/noticias/2019/08/ifood-anuncia-servico-de-entrega-a-domicilio-por-drones-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 09 set. 2020.

ZANCHETA, Juliana Giolo. O papel dos aplicativos móveis e dos serviços digitais no comércio e consumo na cidade de São Paulo. In: XIII ENANPEGE. 2019. São Paulo. **A geografia brasileira na ciência-mundo: produção, circulação e apropriação do conhecimento**. São Paulo: ENANPEGE, 2019. Disponível em: [https://www.enanpege2019.anpege.ggf.br/resources/anais/8/1565286565\\_ARQUIVO\\_Enanpege\\_GT54\\_JulianaGioloZancheta\\_corrigido.pdf](https://www.enanpege2019.anpege.ggf.br/resources/anais/8/1565286565_ARQUIVO_Enanpege_GT54_JulianaGioloZancheta_corrigido.pdf). Acesso em: 18 ago. 2020.



## **A crise da pandemia e o acesso à internet: o desenvolvimento sustentável como garantia da eficácia dos direitos fundamentais do trabalho**

*Mariana Ferrucci Bega*<sup>1</sup>  
*Tatiana Felipe de Almeida*<sup>2</sup>

### **1. Introdução**

A pandemia da Covid-19 gerou uma crise sanitária, econômica e social em todo o mundo. As feridas sociais abriram-se e o novo contexto social trouxe novos problemas a serem sanados com urgência, dentre eles, o acesso à internet, a qual se tornou uma das protagonistas da calamidade pública.

Para aqueles que usufruem dessa ferramenta tecnológica, pode-se dizer que ela amenizou as agruras da calamidade pública, garantindo comunicação social, trabalho remoto, educação e até entretenimento. Entretanto, para as pessoas que não têm acesso, tornou-se mais um obstáculo para a inserção social, busca de trabalho decente e como consequência mais danosa, o aumento da pobreza. As pesquisas referenciadas no presente trabalho demonstram o hiato social gerado pela ausência de uma infraestrutura que garanta o acesso igualitário e de qualidade à internet como um meio fundamental para acesso a outros direitos. Desse modo, a ausência de acesso à internet reproduz com maior intensidade as desigualdades já existentes.

---

<sup>1</sup> Mestranda (bolsista CAPES) em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal – UDF. Advogada e professora.

<sup>2</sup> Mestranda (bolsista CAPES) em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal – UDF. Conselheira do Conselho de Recursos da Previdência Social – CRPS em Brasília/DF.

Nesse cenário de pulverização de direitos sociais, buscamos evidenciar a relevância do estudo da acessibilidade à internet como um direito humano e fundamental como elemento também imprescindível para compreensão das relações sociais e trabalhistas. Pela perspectiva do objetivo do desenvolvimento sustentável nº. 8 da Agenda 2030 das Nações Unidas, que promove o crescimento econômico e o trabalho decente, analisamos a imbricação das relações trabalhistas e das relações sociais desenvolvidas no ambiente virtual. Para essa finalidade, iniciamos o estudo a partir da Declaração Conjunta sobre Liberdade de Expressão e Internet proclamada em 2011 pelas Nações Unidas e demonstramos ao final, a relevância do acesso à internet para o futuro do direito do trabalho por meio do entendimento já firmado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

## **2. A fundamentalidade do acesso à internet: um legado deixado pelo COVID-19**

A relevância do acesso à internet como um direito humano já foi reconhecida pela Organização das Nações Unidas (ONU) por meio da Declaração Conjunta sobre Liberdade de Expressão e Internet proclamada em 2011 (ONU, *online*). Naquela ocasião, a ONU já havia asseverado que o acesso à internet é necessário para garantir o acesso a outros direitos, entre eles, o direito à informação, à educação, à saúde e, inclusive, ao trabalho.

Desse modo, o acesso à internet teve sua relevância alçada ao status de direito humano na comunidade internacional.

Em nível nacional, o marco civil da internet, aprovado pela Lei nº. 12.965 de 23 de abril de 2014, prevê que o acesso à internet é essencial ao exercício da cidadania<sup>3</sup>. Desse modo, já se verifica que o acesso à rede

---

<sup>3</sup> Nesse sentido, dispõe o caput do art. 7º da Lei nº. 12.965 de 23 de abril de 2014: “Art. 7º O acesso à internet é essencial ao exercício da cidadania, e ao usuário são assegurados os seguintes direitos [...]”.

mundial de computadores é relevante não apenas como um meio de acesso à informação, mas como um próprio meio de exercício da cidadania. E a cidadania é a condição inafastável para a titularidade e exercício de direitos em um estado democrático. Em que pese o acesso à internet não estar explicitamente indicado como direito fundamental no texto constitucional, é evidente a sua importância tanto para assegurar a liberdade individual quanto para promover a igualdade material.

Ainda a nível nacional, destaca-se a Proposta de Emenda Constitucional nº. 6/2011, que tentou inserir o acesso à internet como um direito fundamental no texto constitucional. A proposta começou a tramitar no Senado Federal em 2011, todavia foi arquivada em 2018 (SENADO, *online*). Embora não esteja expresso na constituição, pode-se depreender o direito de acesso à internet por meio do direito fundamental de acesso à informação, assegurado no art. 5º, XIV da Constituição Federal. Na atualidade, não se pode pensar em acesso à informação sem o uso da internet embora a relevância do acesso à internet possua um escopo mais abrangente do que o acesso à informação. De todo modo, o acesso à informação digitalizada é essencial para a inserção do indivíduo nos novos espaços de convivência social, criados por meio da rede virtual que possibilitam, por sua vez, o acesso a lazer, a estudo e a emprego.

Assim como todas as fases de inovação tecnológica promoveram alterações nas formas de acumulação de riqueza, estratificação social e controle político, o acesso à internet promove o mesmo nível de mutabilidade das relações sociais. Nesse sentido, os processos tecnológicos marcantes na história da humanidade, como a eletricidade e o telefone influenciaram na formação dos centros urbanos e no crescimento econômico. Do mesmo modo, a internet catalisa no momento atual, o “processo de globalização econômica, política e intelectual, atingindo ao

mesmo tempo o indivíduo, as estruturas das nações e dos blocos de nações” (BACCIOTI, 2014, p. 76).

A partir do momento que a produção do estudo, o acesso ao lazer e a obtenção de emprego passam a ser intermediados pela internet, torna-se imperativo o reconhecimento do acesso à internet como um direito fundamental. Sem acesso à internet, o indivíduo é banido da sociedade e de todos os meios que possibilitam a sua inserção cidadã nos grupos sociais.

Se a internet passa a vetorizar as relações sociais, entre elas, as relações de trabalho, não se pode subestimar a necessidade de o direito do trabalho abordar de maneira mais específica o acesso a internet como elemento fundamental para assegurar a própria existência do direito ao trabalho contemplado no art. 6º da Constituição. O direito de acesso à internet como condicionante do direito ao trabalho é a perspectiva atual enfrentada pela esfera laboral para preservação do direito do trabalho como o segmento jurídico que assegura a cidadania

dos trabalhadores na ordem econômica. Sem a devida atenção para o acesso à internet, o direito do trabalho pode ser comprometido pela força inexorável das tecnologias que constantemente alteram as formas das relações sociais.

Nesse sentido, o acesso à internet tem que ser compreendido em sentido amplo, ou seja, não apenas como direito à informação digitalizada ou como acesso aos equipamentos necessários para acesso à rede mundial de computadores, mas como um meio de acesso para inserção das pessoas na ordem econômica. O ramo jurídico que assegura a inserção das pessoas hipossuficientes na ordem econômica é o direito do trabalho e os hiatos sociais gerados pela ausência ou insuficiência de acesso à internet deve ser ponto fulcral da abordagem jurídico-trabalhista contemporânea.

O acesso à internet ganha ainda contornos mais complexos, pois a inclusão digital não pode servir apenas para reprodução das desigualdades já existentes. E o direito do trabalho pode, por um aspecto normativo e jurídico, contribuir para mitigação dessas desigualdades quando elas propiciam acumulação de riqueza por meio da exploração dos trabalhadores no ambiente digital de maneira precária.

Nesse sentido, destaque para o alerta para o “privilegio da servidão” contemporânea, que ao contrário de demonstrar a eliminação completa das formas de trabalho, revela “o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital” (ANTUNES, 2018).

A mera disponibilização dos meios físicos para acesso à rede mundial de computadores não encerra o debate sobre o acesso à internet. O caráter fundamental do direito à internet envolve o debate acerca da infraestrutura necessária para disponibilização do serviço, as controvérsias acerca do uso e compartilhamento da informação no ambiente virtual e por fim, a necessidade de formação educacional para aquisição das aptidões básicas para uma participação plena e adequada no ambiente virtual (BACCIOTI, 2014, p. 168).

Logo, o que se nota, é que as relações sociais passaram a estar imersas no ambiente virtual (ANTUNES, 2018):

É nessa direção que se desenvolve a importante reflexão realizada pela socióloga do trabalho Ursula Huws. Ao discorrer sobre o trabalho digital, ela afirma que este não pode ser considerado de modo isolado do conjunto da economia. “Sociedade baseada no conhecimento” e “trabalho imaterial” são, antes de tudo, expressões da complexificação atingida pela divisão do trabalho, em que coexistem tanto as atividades intelectuais como as manuais, tanto as de criação como aquelas mais rotineiras.

Ao tratar das conexões existentes entre trabalho digital e teoria do valor, a autora acrescenta que a generalização dos computadores e das TICs nos mais diversos ramos da economia demonstra que o trabalho digital se expande dos trabalhadores na ordem econômica. Sem a devida atenção para o acesso à internet, o direito do trabalho pode ser comprometido pela força inexorável das tecnologias que constantemente alteram as formas das relações sociais.

Nesse sentido, o acesso à internet tem que ser compreendido em sentido amplo, ou seja, não apenas como direito à informação digitalizada ou como acesso aos equipamentos necessários para acesso à rede mundial de computadores, mas como um meio de acesso para inserção das pessoas na ordem econômica. O ramo jurídico que assegura a inserção das pessoas hipossuficientes na ordem econômica é o direito do trabalho e os hiatos sociais gerados pela ausência ou insuficiência de acesso à internet deve ser ponto fulcral da abordagem jurídico-trabalhista contemporânea.

O acesso à internet ganha ainda contornos mais complexos, pois a inclusão digital não pode servir apenas para reprodução das desigualdades já existentes. E o direito do trabalho pode, por um aspecto normativo e jurídico, contribuir para mitigação dessas desigualdades quando elas propiciam acumulação de riqueza por meio da exploração dos trabalhadores no ambiente digital de maneira precária.

Nesse sentido, destaque para o alerta para o “privilegio da servidão” contemporânea, que ao contrário de demonstrar a eliminação completa das formas de trabalho, revela “o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital” (ANTUNES, 2018).

A mera disponibilização dos meios físicos para acesso à rede mundial de computadores não encerra o debate sobre o acesso à internet. O caráter fundamental do direito à internet envolve o debate acerca da

infraestrutura necessária para disponibilização do serviço, as controvérsias acerca do uso e compartilhamento da informação no ambiente virtual e por fim, a necessidade de formação educacional para aquisição das aptidões básicas para uma participação plena e adequada no ambiente virtual (BACCIOTI, 2014, p. 168).

Logo, o que se nota, é que as relações sociais passaram a estar imersas no ambiente virtual (ANTUNES, 2018):

É nessa direção que se desenvolve a importante reflexão realizada pela socióloga do trabalho Ursula Huws. Ao discorrer sobre o trabalho digital, ela afirma que este não pode ser considerado de modo isolado do conjunto da economia. “Sociedade baseada no conhecimento” e “trabalho imaterial” são, antes de tudo, expressões da complexificação atingida pela divisão do trabalho, em que coexistem tanto as atividades intelectuais como as manuais, tanto as de criação como aquelas mais rotineiras.

Se o trabalho passa a estar majoritariamente dependente e inserido nos ambientes virtuais, é necessário identificar de que modo se esse ambiente virtual rompe com as formas tradicionais de desigualdade ou em que medida o ambiente virtual reproduz os hiatos sociais. E nesse ponto, a experiência comum já demonstra o quanto o ambiente virtual, ao mesmo tempo que permite o compartilhamento de informação a aproximação de pessoas sem qualquer contato e conhecimento prévio, ele também atomiza o indivíduo e o fixa como um mero ponto na rede. Logo, as relações sociais num ambiente virtual podem por um lado positivo, gerar mais compartilhamento de informação, mas também geram um grau de impessoalidade dessas relações. Essa impessoalidade decorrente de um distanciamento entre os sujeitos que interagem no ambiente virtual pode, em um primeiro momento, obscurecer relações de dominação e exploração por uma aparência de ambiente livre e democrático em que

todos “são iguais” na internet. Nesse ponto, oportuna a reflexão de Pierre Lévy (1993, p. 8-11):

[...] apesar de vivermos em um regime democrático, os processos sociotécnicos raramente são objeto de deliberações coletivas explícitas, e menos ainda de decisões tomadas pelo conjunto, dos cidadãos. Uma reapropriação mental do fenômeno técnico nos parece um pré-requisito indispensável para a instauração progressiva de uma tecnodemocracia. É para esta reapropriação que desejamos contribuir aqui, no caso particular das tecnologias intelectuais.

[...]

A progressão multiforme das tecnologias da mente e das metas de comunicação pode ser interpretada como um processo metafísico molecular, redistribuindo sem descanso as relações entre sujeitos individuais, objetos e coletivos. Quem pensa? É o sujeito nu e monádico, face ao objeto? São os grupos intersubjetivos? Ou ainda as estruturas, as línguas, as epistemes ou os inconscientes sociais que pensam em nós? Ao desenvolver o conceito de ecologia cognitiva, irei defender a ideia de um coletivo pensante homens-coisas, coletivo dinâmico povoado por singularidades atuantes e subjetividades mutantes, tão longe do sujeito exangue da epistemologia quanto das estruturas formais dos belos dias do "pensamento 68".

A reificação do trabalho humano como mais um conteúdo “disponível” na rede é o acontecimento que demonstra os abismos sociais para aqueles que não estão inseridos no ambiente virtual e que também evidencia a precarização do trabalho humano, agora reduzido ao “data”. A exclusão digital e a precarização das relações de trabalho no ambiente virtual são acontecimentos paralelos em um país em desenvolvimento como o Brasil.

A importância da inclusão digital sucedida pela proteção ao trabalho em um ambiente virtual é uma pauta progressiva. Logo, a fundamentalidade do acesso à internet é um fenômeno que pode ser



decomposto pelos níveis de acesso à rede virtual e aos respectivos desafios para uma inserção plena e cidadã nessa nova dimensão do convívio social. O acesso à internet tem complexidades tanto quanto à sua perspectiva horizontal, referente ao nível de infraestrutura e de ausência de propriedade dos meios de acesso básico, quanto à sua perspectiva vertical, referente a uma participação plena, livre e adequada no ambiente virtual.

Pela amplitude que alcançou, a internet não exerce mais uma mera dicotomia com o espaço físico e as relações sociais tradicionais não intermediadas pela virtualização. A internet tornou-se o eixo de convivência humana. Uma vez sendo o eixo das nossas relações sociais, pessoais e econômicas, o direito e especificamente, o direito do trabalho, não pode observar inerte os pressupostos fáticos que desencadeiam e intensificam as desigualdades sociais a partir da exclusão digital.

No nascimento do Estado Liberal, a cidadania foi alcançada pela conquista de direitos de primeira dimensão, que buscavam assegurar a autodeterminação do indivíduo perante o Estado. No Estado Social, notou-se que sem a igualdade material, a mera garantia das liberdades individuais não seria suficiente para assegurar as efetivas possibilidades de o indivíduo alcançar a sua autodeterminação. No Estado Democrático de Direito atual, o acesso à internet sobreleva-se como um direito fundamental para garantia de autodeterminação do indivíduo. Sem acesso à internet, não há cidadania. Sem estar inserido na rede mundial de computadores, o indivíduo está apartado do convívio social que a internet impôs na atualidade. Logo, não poder estar inserido na rede, é não poder estar inserido no convívio social, e, portanto, não poder compartilhar do que é produzido coletivamente e não poder influenciar nos processos sociais. Logo, não estar na rede é estar fora da ordem socioeconômica. Nesse sentido, sintetiza BACCIONI (2014, p. 167):

Desta forma, há considerar que o bem direito humano ao acesso à Internet não reside na coisa em si – na Internet – antes, se encontra na relevância social que adquiriu para o homem enquanto meio eficaz para o exercício de suas liberdades, para obter informações que refletem em uma melhor qualidade da vida de todos, que pode influir no crescimento da economia, provocar aumento da produtividade, gerar empregos e fomentar a empregabilidade, ao mesmo tempo que constitui um novo locus humano, passível de ser utilizado por toda pessoa para desenvolver suas potencialidades e exercer com responsabilidade direitos e liberdades fundamentais.

Desse modo, o acesso à internet no âmbito do Estado Democrático de Direito, alcança importância basilar para garantia dos direitos que lastreiam a própria cidadania e os princípios da República. Nesse ponto, o acesso à tecnologia não pode ser analisado de uma maneira míope como se fosse um fim em si mesmo. O acesso à tecnologia quando observado de maneira analítica, demonstra a necessidade da internet para o desdobramento das práticas sociais que a envolvem (GONÇAVES, 2011, p. 31). Logo, o acesso à internet não é assunto neutro, mas um território político que também territorializa desigualdades.

Uma vez desenhado o mapa das desigualdades pela ausência de acesso à internet ou pelo acesso a uma internet precária, evidente que o Direito do Trabalho não pode se por na posição de mero expectador desses acontecimentos que comprometem a inserção igualitária dos trabalhadores na ordem econômica. Retomamos nesse momento, a reflexão acertada de Victor Hugo Pereira Gonçalves quando relembra a partir da doutrina de Norberto Bobbio, o papel do direito como agente de transformação social e não de mero harmonizador de conflitos quando já estes já estão instalados. Por essa perspectiva, é necessária a apropriação do acesso à internet como um direito fundamental (GONÇALVES, 2011, p. 14):

A apropriação de direitos, quando feita criticamente, constrói um caminho para que a necessidade realize ações de mudanças nas práticas sociais, econômicas (SEN, 1981), históricas, culturais e tecnológicas. Apropriar-se dos direitos é questionar a estrutura exclusiva, combater o distanciamento e a inércia que mantêm os obstáculos. Somente quem se apropria de direitos tem condições de negociar e enfrentar os discursos das exclusões, superando-os.

Desse modo, há uma urgência em aproximar o direito do trabalho e a percepção do acesso à internet como um direito fundamental dos trabalhadores a fim de que a inserção destes últimos na ordem econômica não seja obstaculizada bem como precarizada por desigualdades sociais já existentes e retroalimentadas por um ambiente virtual aparentemente acrítico.

Essa urgência é demonstrada por meio do estudo apresentado em 2019 pelo Núcleo de Informação e Coordenação do Ponto BR (NIC.br) para a cidade de São Paulo, maior conglomerado urbano e econômico do país. No relatório intitulado “DESIGUALDADES DIGITAIS NO ESPAÇO URBANO: Um estudo sobre o acesso e o uso da Internet na cidade de São Paulo”, o NIC.br apresenta estudos que demonstram as desigualdades provocadas pelo efeito território para o acesso à internet. No capítulo I do relatório, o artigo “A GEOGRAFIA DIGITAL NO BRASIL: um panorama das desigualdades regionais traz o seguinte apontamento (ARRETCHE, 2019, p. 58): Se o mundo digital abriu possibilidades exponenciais de participação econômica e política, há evidências de que essas oportunidades não sejam igualmente distribuídas. Adeptos da hipótese da normalização argumentam que os gaps sociais de acesso e uso tendem a diminuir, à medida que os preços das mercadorias diminuem – entre os quais, a Internet (Norris, 2001). Nesse caso, as desigualdades do mundo off-line tenderiam a diminuir no mundo on-line. Van Deursen *et al.* (2017) argumentam, na hipótese da estratificação, que o mundo digital replica as divisões sociais do mundo off-line, de tal modo que a qualidade do acesso e o uso da Internet estariam sistematicamente associados às hierarquias sociais e econômicas pré-existentes; por consequência, haveria persistência de clivagens digitais no acesso às TIC (Van Dijk, 2009).

E o que o direito do trabalho tem a contribuir para o enfrentamento dessas desigualdades sociais e territoriais que desencadeiam em restrições para acesso às oportunidades de emprego de maneira isonômica? As questões de infraestrutura poderiam ou deveriam ser objeto de estudo da esfera trabalhista?

A resposta a essas indagações deve ser positiva uma vez que o acesso à ordem econômica pelas hipossuficientes majoritariamente ocorre por meio das relações de trabalho. Garantir o acesso ao emprego em condições isonômicas quando o espaço público carece de uma infraestrutura do espaço não possibilita esse acesso igualitário deve ser também objeto do ordenamento jurídico-trabalhista.

Conforme relatam SALATA *et. al* (2013, p. 303) em artigo intitulado “Desigualdades digitais: Acesso e uso da internet, posição socioeconômica e segmentação espacial nas metrópoles brasileiras”, asseveram que o fato de alguém estar domiciliado em uma favela ou em uma região periférica distanciada dos centros metropolitanos, constitui uma barreira de acesso à internet. Logo, a posição territorial e o critério socioeconômico constituiriam barreiras sociais para o efetivo acesso à internet<sup>4</sup>.

O efeito territorial precisa ser sobrelevado uma vez que conforme os estudos apresentados pelo NIC.br, somente a condição socioeconômica não é suficiente para garantir o acesso a internet ou um acesso a internet de melhor velocidade. Isso porque os custos para implantação de uma

---

<sup>4</sup> Nesse sentido, asseveram os autores que: Em relação ao território, o fato de o domicílio se localizar em área de favela reduz a sua probabilidade de ter computador em 37%; por outro lado, o fato de o domicílio se encontrar no núcleo, e não na periferia da metrópole, aumenta essa chance em 24%. Portanto, os moradores da periferia, e principalmente das favelas, têm menos probabilidade de possuir computador. Também encontramos a presença do território como uma forma de barreira no acesso à internet. Apesar de a localização na favela não produzir efeitos significativos neste caso, o fato de o domicílio se localizar no núcleo aumenta em mais de 60% as probabilidades de estar conectado à internet – dado que possui computador. Os dados apresentados acima evidenciam que tanto o nível socioeconômico quanto a localização socioespacial constituem critérios importante de nivelamento no que diz respeito à posse de computador e acesso à internet.

infraestrutura de internet banda larga são significativos. Desse modo, o acesso à internet de boa qualidade não depende apenas da condição socioeconômica de um consumidor, mas do interesse político e empresarial e do retorno financeiro que as empresas podem ter para realizar um investimento em infraestrutura para implantação de internet em banda larga.

No relatório intitulado “DESIGUALDADES DIGITAIS NO ESPAÇO URBANO: Um estudo sobre o acesso e o uso da Internet na cidade de São Paulo”, o Núcleo de Informação e Coordenação do Ponto BR – NIC.br confirma o efeito território como uma barreira para o acesso à internet:

O presente estudo usou os dados da Pesquisa sobre o Uso das Tecnologias de Informação e Comunicação nos Domicílios Brasileiros – TIC Domicílios e da PNAD Contínua, em suas edições de 2012, 2013, 2016 e 2017, os quais demonstram que o Brasil está longe de ser um país digital. O percentual de brasileiros com intenso engajamento na Internet, definidos neste artigo por aqueles que realizam número maior de atividades na Internet, era de 18,2% no biênio 2012-2013 e cresceu apenas para 27,9% no biênio 2016-2017. A expansão, entretanto, esconde desigualdades entre acesso de primeira e de segunda classe. O Brasil tem uma geografia das possibilidades de escolha e das barreiras de acesso, porque a disponibilidade de banda larga e as barreiras de custo são desigualmente distribuídas no território brasileiro.

[...]

No caso brasileiro, portanto, não é verdade que as tecnologias digitais eliminaram as barreiras espaciais para a integração dos indivíduos a oportunidades econômicas e de engajamento cívico, visto que o lugar onde se vive afeta as oportunidades de inclusão digital.

No capítulo I do mesmo relatório, é reforçado esse efeito de desigualdade territorial para acesso à internet destacando que até mesmo os indivíduos não hipossuficientes não conseguem superar essa barreira, pois “os custos de acesso são superiores à sua capacidade de pagamento”

(ARRETCHE, 2019, p.63). Ainda que uma pessoa pudesse individualmente pagar pelo serviço, não há interesse das operadoras em estender os serviços a uma determinada localidade em razão dos custos da infraestrutura.

Nesse cenário, a conclusão apontada é a de que o acesso à internet de banda larga domiciliar é um fator de desigualdade social uma vez que se trata de um serviço de alto custo para sua implantação (ARRETCHE, 2019, p. 71):

Como todo bem coletivo, o acesso individual à Internet não depende apenas das características individuais de seus potenciais consumidores; antes, esta depende de sua oferta no território, portanto a geografia importa para o acesso à Internet. A decisão de oferta por parte de provedores privados depende das características do conjunto dos potenciais usuários: não é a capacidade de consumo de um indivíduo isolado que importa, mas a capacidade de consumo na região onde vive que explica a decisão de oferta dos provedores.

Se o acesso à internet é um problema que supera a própria lógica de livre iniciativa e concorrência de mercado, imperioso concluir que direitos sociais como o direito do trabalho devem participar desse debate de maneira mais ativa e não apenas como meros expectadores das políticas públicas econômicas.

Nesse ponto, necessário invocar a doutrina de DELGADO (2017, p. 37) quando demonstra que a proteção ao trabalho não é segmentada. A proteção ao trabalho na Constituição de 1988 é alçada como o instrumento civilizatório que assegurada à inserção do trabalhador na ordem socioeconômica pela perspectiva humanista e cidadã e não apenas como mera parte de uma relação contratual. Desse modo, o direito do trabalho ao alçar a posição do trabalhador à posição de cidadão em uma ordem econômica faz com que outros direitos gravitem em torno do complexo jurídico-trabalhista para que a centralidade humana seja observada no núcleo da ordem econômica (DELGADO, 2017, p. 36).

Doravante demonstraremos essa imbricação entre o direito do trabalho e o direito fundamental de acesso à internet. Por fim, explicitaremos de que modo essa aproximação é indispensável para o crescimento econômico do país.

### **3. Implicações do acesso à internet no direito fundamental do trabalho para cumprimento do objetivo do desenvolvimento sustentável nº. 8 das nações unidas: trabalho decente e crescimento econômico**

A pandemia da Covid-19 deixou à mostra as deficiências sociais ignoradas ao longo do tempo. BAUMAN (2013) ensina que ao se investigar um acidente como, a queda de uma ponte, descobre-se que o motivo do infortúnio é a negligência e recusa em investimentos para a simples restauração ou manutenção de seus pilares. O sociólogo afirma que após a queda, as verdades e senso comum, expressados anteriormente, são esquecidos, suprimidos, ignorados, subestimados, ou mesmo, abertamente negados. Essa analogia é dada para análise do estado da sociedade que “poucas vezes se vê como indicador relevante o grau em que tais índices variam de um segmento da sociedade para outro, assim como a amplitude da brecha entre os segmentos do topo e os da base” (BAUMAN, 2013, p. 8-9). Um fator que segue ignorado há muito tempo é o acesso à tecnologia, principalmente as classes menos favorecidas, e a falta de investimento na infraestrutura deste setor.

A jurista trabalhista portuguesa, Teresa Moreira Coelho, aponta que o centro da sociedade caracterizada por essa inovação (tecnologia) “é a informação, o conhecimento, o *know-how*, o que implica determinados níveis de conhecimento e de qualificação laboral que podem originar o denominado analfabetismo tecnológico, o desemprego tecnológico e uma enorme exclusão social” (MOREIRA, 2012, p. 21).

Dentre várias possibilidades que a tecnologia oferece, a principal delas é a *internet*. Este instrumento comunica o mundo, e no período de

isolamento social pandêmico, favoreceu grande parte da sociedade que pôde pedir comida, fazer compras, trabalhar remotamente, além de ter amenizado as agruras dessa situação com a possibilidade de trazer conhecimento das mais variadas formas mediante *lives* de cursos, de músicas, entretenimento, dentre uma infinidade de possibilidades.

Aqueles que não simpatizavam com essas ferramentas e relutavam em inseri-las no cotidiano, passaram a utilizá-las, pois se tornaram a nova realidade da sociedade. A internet, nesse período tornou as pessoas mais dependentes de seu acesso. E mais, ela fortaleceu o entendimento de que o acesso à tecnologia é inerente ao direito fundamental.

DIMOULIS e MARTINS esclarecem o conceito de Direitos Fundamentais como:

(...) direitos público-subjetivos de pessoas (físicas ou jurídicas) contidos em dispositivos constitucionais e, portanto, que encerram caráter normativo supremo dentro do Estado, tendo como finalidade limitar o exercício do poder estatal em face da liberdade individual (DIMOULIS, MARTINS, p. 41).

A liberdade é um dos direitos fundamentais e individual e a tecnologia, especialmente a internet, é uma ferramenta para a convivência em sociedade, pois possibilita a comunicação, educação, exercício da liberdade de expressão, acesso à informação, dentre o exercício de muitos outros direitos fundamentais, o que a torna imprescindível.

O indivíduo que não usufruir dessas ferramentas, inclusive para sua qualificação profissional e inserção social, estará fadado a pertencer a denominada por BAUMAN de “subclasse”, assim conceitua como “uma congregação de indivíduos que, ao contrário do restante da população, não pertence à classe alguma – e assim, de fato, não pertence à sociedade” (BAUMAN, 2013, p. 9).



Neste raciocínio, o Estado tem o dever de garantir a dignidade humana, estabelecida como fundamento da Constituição Federal (art. 3º, inciso III), que abarca a dignidade no trabalho, oferecendo múltiplas possibilidades de trabalho humano digno. Afinal, o “Estado existe em função da pessoa humana, e não o contrário, já que o ser humano constitui a finalidade precípua, e não meio da atividade estatal” (SARLET, 2004, p. 65) e o direito ao trabalho está relacionado com o direito à vida e à subsistência (NASCIMENTO, 2000, p. 260).

A eficácia dos direitos fundamentais como liberdade, igualdade, propriedade (art. 5º, *caput*, CF), liberdade de qualquer trabalho, ofício ou profissão (art. 5º, inciso XIII, CF) e todos os direitos sociais insculpidos no art. 6º, 7º (estes últimos dedicados aos direitos dos trabalhadores), 8º ao 11, todos da Constituição Federal, tem o papel de proteger a dignidade da pessoa humana.

Qualificar, profissionalmente, uma pessoa (ressaltando que, diuturnamente, a qualificação tecnológica é uma das principais necessidades de uma pessoa) é um direito individual, pois garante a liberdade do indivíduo ao colocá-lo na condição de agente. Contudo, repercute no desenvolvimento e bem-estar de toda a coletividade. É o que preconiza Amartya Sen: “Um indivíduo usufrui de liberdade plena e contribui para o desenvolvimento social a depender do quanto é restrita ou limitada às oportunidades sociais, políticas e econômicas. A liberdade individual é um comprometimento social” (SEN, 2010, p. 10).

Nesse sentido, estabelece o artigo 205, *caput*, da Constituição Federal dispõe: “Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.” (BRASIL, 1988).

A educação, o acesso à tecnologia e qualificação profissional são propulsores do desenvolvimento, pois quando a pessoa tem acesso a esses instrumentos, ela se encontra na “condição de agente” e isto repercute na esfera social. Assim explica Amartya Sen:

Existe uma acentuada complementariedade entre a condição de agente individual e as disposições sociais: é importante o reconhecimento simultâneo da centralidade da liberdade individual e da força das influências sociais sobre o grau e o alcance da liberdade individual. Para combater os problemas e o alcance da liberdade individual. Para combater os problemas que enfrentamos, temos de considerar a liberdade individual um comprometimento social. (SEN, 2010, p. 10).

Ao ignorar o direito fundamental à tecnologia, aumenta-se a desigualdade social e, conseqüentemente, causa prejuízo à própria economia e o sistema capitalista em si. Quando a temática é direito social do trabalho, não se pode olvidar que ele rege a ordem econômica do país, pois, os valores sociais do trabalho devem estar em equilíbrio com a livre iniciativa para a plenitude da ordem econômica (art. 170 da Constituição Federal).

Ora, o capitalismo para sobreviver precisa estabelecer limites, como explica BAUMAN sobre a estratégia de Henry Ford:

Transgredir os limites estabelecidos pela interdependência significa destruir as fontes de sua própria riqueza; ou exaurir depressa a fertilidade do solo em que as riquezas haviam crescido (e se esperava que continuassem a crescer), ano após ano, para o futuro e talvez para sempre. Para resumir, havia limites ao grau de desigualdade que o capital era capaz de suportar. Os dois lados do conflito tinham interesse em evitar que a desigualdade fugisse ao controle. (Bauman, 2013, p. 60).

Abordamos nos tópicos anteriores a fundamentalidade do direito de acesso à internet como condicionante para inserção plena e adequada no mercado de trabalho. Pensar o acesso à internet como um elemento fundamental das relações de trabalho contemporâneas demanda a análise de questões que precedem a própria relação de trabalho em sentido estrito, mas que são relevantes para o próprio futuro do direito do trabalho, que, por sua vez, vê-se a cada dia mais imbricado com as demais relações sociais desenvolvidas no ambiente virtual.

A partir dos estudos desenvolvidos pelo CETIC.br e conforme a Declaração Conjunta sobre Liberdade de Expressão e Internet proclamada em 2011 pelas Nações Unidas, apontamos o problema da ausência de infraestrutura para o acesso igualitário e de qualidade à internet. Demonstramos por meio das pesquisas referenciadas, que o problema supera a tradicional lógica de livre iniciativa e concorrência do mercado. Isso porque os custos para disponibilização de internet em banda larga superam a capacidade econômica dos consumidores em sua dimensão individual (ARRETCHE, 2019). Desse modo, o acesso à internet, consagrado como um direito necessário ao exercício da cidadania pela Lei nº. 12.965 de 23 de abril de 2014, é um problema de ordem pública, que demanda o esforço conjunto de governos, empresas e sociedade.

Uma vez que o acesso à internet tornou-se o meio básico para acesso a outros direitos, não se pode abordar o tema sem correlacioná-lo aos objetivos do desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 das Nações Unidas. Pela perspectiva do ordenamento jurídico-trabalhista, há uma correlação direta entre o Objeto do Desenvolvimento Sustentável – ODS nº. 8, que reúne as metas para o alcance do Trabalho Decente e do Crescimento Econômico em harmonia.

O ODS nº. 8 tem por escopo “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o

trabalho decente para todos” (AGENDA, *online*). O acesso à internet não corresponde apenas a mais um recurso tecnológica, mas passou a ser nova dimensão da convivência humana (LÉVY, 1993). A informatização das relações sociais transversa os ordenamentos jurídicos e pauta os desafios para garantia das liberdades e promoção das igualdades nessa nova realidade. Logo, não é possível pensar em trabalho digno e produtivo aliado a crescimento econômico inclusivo e sustentável sem pensar em acesso à internet como direito fundamental.

No cenário nacional assim como em outros em países em desenvolvimento, a construção de uma infraestrutura necessária para o acesso à internet tanto quanto para prestação do serviço em velocidade adequada foi repassada para o setor privado por volta da década de 1990 (GONÇALVEZ, 2011, p. 39). Uma vez que os investimentos são considerados de alto custo, as empresas exigem a exploração do serviço por meio de monopólio. O resultado da privatização do setor é a ausência de concorrência e o repasse dos altos custos para os consumidores (GONÇALVES, 2011, p. 39).

Desse modo, é urgente pensar em formas de dinamizar a cooperação entre governos, empresas e sociedade para aceleração do processo de extensão e melhoramento da cobertura de internet no país. Os impactos da ampliação da cobertura da internet em banda larga para a economia e produtividade do trabalho não são novidades nos estudos promovidos pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE. Nesse sentido, destaca-se a recomendação da OCDE no relatório intitulado “Avaliação da OCDE sobre Telecomunicações e Radiodifusão no Brasil 2020”, publicado em outubro de 2020:

O Brasil precisa reduzir as barreiras à entrada de provedores de serviços de comunicação o máximo possível. Esses esforços também devem assegurar acesso justo e não discriminatório a ductos, postes e direitos de passagem.

Ademais, o Brasil deve continuar a reduzir os custos da implantação de infraestrutura por meio de políticas de “*dig-once*” (“escavar uma vez”) e de otimização de direitos de passagem. Ao monitorar a concorrência no mercado, o governo precisa incentivar os provedores de serviços de comunicação a compartilharem infraestruturas passivas. Também é preciso aumentar ainda mais a conectividade de infraestruturas de *backhaul* e promover modelos abertos de acesso a produtos de atacado. A gestão eficiente de espectro é essencial para lidar com o aumento da demanda nas redes de comunicações.

Logo, o que se verifica pelo posicionamento da OCDE é que o país precisa aprimorar as políticas de infraestrutura para que alcance uma efetiva e ampla transformação digital. Em notícia divulgada em 24 de julho de 2019, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES relembrou o estudo realizado em 2009 pelo Banco Mundial, que demonstrou que “um aumento de 10 pontos percentuais na penetração da banda larga nos países em desenvolvimento enseja um crescimento de 1,38 pontos percentuais no produto interno bruto (PIB) per capita (BNDES, *online*).

Segundo os dados colhidos na pesquisa TIC Domicílios 2019 pelo Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação (CETIC.br), um cada quatro brasileiro ainda não usa a internet.

A empresa de tecnologia Surfshark desenvolveu um índice de qualidade de vida digital que estabelece um ranking entre 85 países com base em cinco pilares que definiriam um estado de bem-estar digital. Esses pilares seriam: acessibilidade de internet, qualidade da internet, e-estrutura, e-segurança e e-governo. No ranking de 2020, o Brasil ficou na 58ª posição no ranking geral. Em relação à acessibilidade da internet, o país amargou a 69ª posição entre 85 países (SURFSHARK, 2020).

Quando se olha esse cenário e ainda se estabelece uma comparação com o nível de competitividade mundial, verifica-se o quanto o atraso na transformação digital do país é um obstáculo a ser superado para que não haja decréscimo econômico e perda de oportunidades de emprego. O Brasil amargou a posição n<sup>o</sup>. 56 no índice de competitividade mundial, que considera, entre outros fatores, a infraestrutura tecnológica (IMD, *online*).

Uma das metas contempladas pelo ODS n<sup>o</sup>. 8 é a elevar o nível de produtividade das economias por meio da diversificação tecnológica. O aumento da produtividade gera oportunidades, melhores salários, mas demanda também a existência de uma infraestrutura que propicie investimentos para geração das atividades empresariais. Em um cenário de acesso limitado à internet, a expectativa de alcance do cumprimento do ODS 8 é frustrada<sup>5</sup>.

Desse modo, não é possível pensar em crescimento da economia e aumento da produtividade do trabalho dissociados de uma infraestrutura que propicie o acesso igualitário à internet e em níveis razoáveis de velocidade. O trabalhador brasileiro não terá oportunidade de se tornar mais produtivo em um ambiente que não garanta acesso à internet de forma ampla sem restrições territoriais por ausência de infraestrutura. Do mesmo modo, deve ser garantida uma internet de qualidade para que o seu uso seja de fato eficaz para o aumento da produtividade do trabalho e das demais demandas sociais.

Se o Estado não conseguiu, até o momento, melhorar os níveis de acesso à internet pelo modelo atual, é necessário pensar se os investimentos em infraestrutura poderiam ser estimulados às empresas

---

<sup>5</sup> Nesse sentido, a meta 2 prevista no ODS n<sup>o</sup>. 8: "8.2 Attingir níveis mais elevados de produtividade das economias, por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e intensivos em mão-de-obra". Para maiores detalhes: <http://www.agenda2030.org.br/ods/8/>.

em geral para que junto às operadoras de telecomunicação possam acelerar o processo de interiorização da internet no Brasil.

Nesse sentido, o Poder Público poderia ofertar estímulos fiscais para que as empresas investissem em infraestrutura para implantação de internet por banda larga nas suas áreas de atuação, o que por consequência, poderia facilitar a expansão do serviço pelas regiões circunvizinhas. O estímulo fiscal dado às empresas poderia estar condicionado à geração de empregos. Logo, empresas que demandam mão-de-obra intensiva poderiam receber estímulos fiscais para investirem em infraestrutura para acesso à internet e desse modo, desconcentrar do segmento de telecomunicação, os investimentos nesse segmento.

Essa demanda é urgente para que o país saia da estagnação e não mantenha posições tão inferiores nos índices de competitividade divulgados pela comunidade internacional.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2019, manifestou preocupação com o futuro do trabalho em detrimento à desigualdade, principalmente na esfera de acesso a internet e qualificação tecnológica, ao estabelecer a agenda para o futuro do trabalho. Segundo a OIT, o futuro do trabalho deve ser centrado no ser humano, de modo que fortaleça o contrato social, colocando as pessoas e o seus respectivos trabalhos no centro da política econômica e social e da prática de negócios (OIT, 2019).

Assim a OIT (OIT, 2019, p. 11-14) preconiza:

Essa agenda consiste em três pilares de ação, os quais, combinados, impulsionariam o crescimento, a igualdade e a sustentabilidade para as gerações atuais e futuras: 1. Aumentar o Investimento nas Capacidades das Pessoas; 2. Aumentar o Investimento nas Instituições do Trabalho; 3. Aumentar o Investimento em Trabalho Decente e Sustentável

Dentre os pilares, o que se destaca para o presente estudo é o primeiro pilar (Aumentar o investimento nas Capacidades das Pessoas) e o terceiro (Aumentar o investimento em trabalho decente e sustentável). Entre as propostas do primeiro pilar está o direito universal à aprendizagem por toda a vida, permitindo habilidades e possibilidades de evolução contínua. Juntamente a isso, está expressamente previsto na agenda “o aumento de investimento nas instituições, políticas e estratégicas que apoiarão as pessoas no futuro das transições de trabalho”, de forma que seja despendida atenção tanto para os jovens, na transição da escola para o trabalho, como para os trabalhadores mais velhos para que permaneçam ativos no trabalho, diante das transições do mercado de trabalho.

No terceiro pilar, está o ponto alto deste artigo, pois dentro do ‘aumento de investimento em trabalho decente e sustentável’, a OIT dispõe da seguinte maneira:

Direcionar mais investimentos para a infraestrutura digital gera múltiplos benefícios. Eliminar a exclusão digital, particularmente promovendo a conectividade digital universal e acesso aos telefones celulares, é fundamental para a agenda de negócios e de desenvolvimento de um país e complementa as políticas industriais que buscam desenvolver serviços de alto valor agregado. Os investimentos em infraestrutura digital apóiam os países emergentes e em desenvolvimento a participar de cadeias de valor globais digitalmente habilitadas. O investimento em infraestrutura também pode adicionar combustível à economia criativa de um país, que tem forte potencial para empregos altamente qualificados, profissionais e gratificantes, assim como com baixo risco de automação (OIT, 2019, p. 46).

Desta feita, a inclusão digital e investimento em infraestrutura para tanto são mecanismos para a garantia do direito fundamental do trabalho digno. A qualificação profissional afasta principalmente a possibilidade de



trabalho em condição análoga à escrava e garante o bem-estar social, a dignidade humana do trabalhador por meio de um trabalho decente, fundado nos direitos fundamentais do trabalho.

### **Conclusão**

A internet é um mecanismo que possibilita a convivência do ser humano em sociedade de modo a permitir o exercício de direitos fundamentais, tanto que foi reconhecido pela ONU como um direito humano. Isso revelou sua importância e necessidade de se traçar o estudo dessa ferramenta com o tema inerente à pessoa humana: o trabalho, que é uma forma de garantir a subsistência de um indivíduo.

O trabalho não é uma mercadoria e o seu exercício de modo a garantir a dignidade humana de quem o faz é fruir dos direitos fundamentais do trabalho.

A pandemia da Covid-19 provocou o estado de calamidade pública, que exigiu o isolamento social das pessoas para evitar o contágio do vírus. Com isso, o uso intensivo da internet passou a ser o “novo normal”. Essa nova realidade trouxe novas necessidades e demandas para assegurar o exercício de direitos fundamentais no ambiente virtual. O acesso à internet indubitavelmente passa a alcançar o status de direito fundamental. Sem acesso à internet, as pessoas são marginalizadas das novas dimensões de convívio social na sociedade da informação.

Contudo o acesso à internet não é distribuído de modo igualitário, obstaculizando o acesso a vários outros direitos, entre eles, o direito ao trabalho. Demonstramos que o acesso à internet transcende interesses individuais e a capacidade de o próprio mercado por meio da livre iniciativa e da livre concorrência, assegurar a acessibilidade à internet até mesmo a quem possa pagar. Isso porque os custos da infraestrutura necessária para disponibilização da internet esbarram em critérios

territoriais, sociais e econômicos. Logo, trata-se de um problema que demanda o esforço conjunto de sociedade, empresas e governos.

Desse modo, o acesso à internet revela-se como direito fundamental pois sem a sua existência, liberdades e isonomias estão comprometidas. A liberdade de uma pessoa está atrelada às possibilidades econômicas, políticas e sociais que lhe são ofertadas e, o acesso à internet contribui sobremaneira para que o cidadão esteja na condição de agente social e em gozo de seus direitos fundamentais. Pela marca histórica de instrumento civilizatório na construção do Estado Social, o Direito do Trabalho deve assumir mais uma vez o papel de agente transformador da realidade e compreender as imbricações do acesso à internet para a própria formatação das relações trabalhistas.

Seguindo esse raciocínio, para a garantia da eficácia dos direitos fundamentais do trabalho é preciso voltar os olhos em soluções para a falta de acesso à internet, com a perspectiva do desenvolvimento sustentável, como o objetivo do desenvolvimento sustentável 8, da ONU e a Agenda para o futuro do trabalho, da OIT. Seguir tais recomendações desses órgãos é uma forma de reparar danos colaterais de desigualdade que, com o tempo, podem trazer sérios prejuízos sociais e econômicos.

## **Referências**

AGENDA 2020. **Objetivo 8. Trabalho Decente e Crescimento Econômico**. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/ods/8/>. Acesso em: 2 dez. 2020.

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

ARRETICHE, Marta. **A geografia digital no Brasil: um panorama das desigualdades regionais**. IN: Desigualdades digitais no espaço urbano: um estudo sobre o acesso e o uso da Internet na cidade de São Paulo/ Núcleo de Informação e Coordenação do Ponto BR. São Paulo: Comitê Gestor da Internet no Brasil, 2019, p. 58. Disponível

em: <[https://cetic.br/media/docs/publicacoes/7/11454920191028-desigualdades\\_digitais\\_no\\_espaco\\_urbano.pdf](https://cetic.br/media/docs/publicacoes/7/11454920191028-desigualdades_digitais_no_espaco_urbano.pdf)> Acesso em: 20 jan. 2021.

BACCIOTI, Karina Joelma. **Direitos Humanos e Novas Tecnologias da Informação e Comunicação: O Acesso à Internet como Direito Humano**. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2014, p. 76. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/6578>. Acesso em: 24 jan. 2021.

BAUMAN, Zygmunt. **Danos colaterais: desigualdades sociais numa era global**. Tradução Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

BNDES. Disponível em:<[https://agenciadenoticias.bndes.gov.br/detalhe/blog\\_desenvolvimento/Expansao-da-infraestrutura-de-banda-larga-no-Brasil/](https://agenciadenoticias.bndes.gov.br/detalhe/blog_desenvolvimento/Expansao-da-infraestrutura-de-banda-larga-no-Brasil/)>. Acesso em: 29 jan. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios Constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 36.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. Teoria geral dos direitos fundamentais 5. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 2014.

GONÇALVES, Victor Hugo Pereira. **Inclusão digital como direito fundamental**, 2011. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2011, p. 31. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2140/tde-30102012-092412/pt-br.php>>. Acesso em: 25 jan. 2021.

IMD. Disponível em:< <https://www.imd.org/wcc/world-competitiveness-center-rankings/world-competitiveness-ranking-2020/>>. Acesso em: 29 jan. 2021.

OIT. **Trabalho Para Um Futuro Mais Brilhante** . Comissão Global Sobre O Futuro Do Trabalho Escritório Internacional do Trabalho. Genebra: OIT, 2019.

LÉVY, Pierre. **As tecnologias da inteligência: O Futuro do Pensamento na Era da Informática**. São Paulo: Editora 34, 1993

MOREIRA, Teresa Coelho. **Novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho?**.

Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, n. 11, p. 15-52, jan./jun. 2012.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Conjunta sobre Liberdade de**

**Expressão e Internet**, 2011. Disponível em: <[https://www.oas.org/pt/cidh/expressao/showarticle.asp?artID=849&IID=4#:~:text=A%20liberdade%20de%20express%C3%A3o%20se,todos%20os%20meios%20de%20comunica%C3%A7%C3%A3o.&text=Devem%20Dse%20fomentar%20medidas%20educativas,\(%20alfabetiza%C3%A7%C3%A3o%20digital%20\)22](https://www.oas.org/pt/cidh/expressao/showarticle.asp?artID=849&IID=4#:~:text=A%20liberdade%20de%20express%C3%A3o%20se,todos%20os%20meios%20de%20comunica%C3%A7%C3%A3o.&text=Devem%20Dse%20fomentar%20medidas%20educativas,(%20alfabetiza%C3%A7%C3%A3o%20digital%20)22)>. Acesso em: 28 jan. 2021.

PAINEL TIC Covid-19 **pesquisa sobre o uso da internet no brasil durante a pandemia do novo coronavírus** 3ª Ed: Ensino remoto e teletrabalho, novembro 2020, p. 7.

Disponível em: <[https://cetic.br/media/docs/publicacoes/2/20200817133735/painel\\_tic\\_covid19\\_1edicao\\_livro%20eetr%C3%B4nico.pdf](https://cetic.br/media/docs/publicacoes/2/20200817133735/painel_tic_covid19_1edicao_livro%20eetr%C3%B4nico.pdf)>. Acesso em: 10 dez. 2020.

SALATA et. al. **Desigualdades digitais: Acesso e uso da internet, posição socioeconômica e segmentação espacial nas metrópoles brasileiras**. In: Análise Social [online]. 2013, n.207, pp.288-320. Disponível em:< [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0003-25732013000200002&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0003-25732013000200002&lng=pt&nrm=iso)>.

Acesso em: 24 jan. 2021.

SENADO. **Proposta de Emenda à Constituição nº 6 de 201**. Disponível em:<

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/99334>>. Acesso em: 26 jan. 2021.

SURFSHARK. **Digital Quality of Life Index 2020**. Disponível em:

<https://surfshark.com/dql2020>. Acesso em 2 dez. 2020.

## **Reflexões sobre o Direito do Trabalho brasileiro a partir dos estudos decoloniais**

*Michel Carlos Rocha Santos*<sup>1</sup>

### **1. Considerações iniciais**

Esse ensaio é resultado de primeiras e provisórias reflexões a partir da leitura de alguns estudos decoloniais, sobretudo, desenvolvidos pelo professor peruano Aníbal Quijano. O que se pretende é analisar as práticas coloniais de dominação no Brasil, o desenvolvimento do capitalismo colonial a partir de tais práticas e utilização de um mosaico de relações de produção centradas no trabalho humano (escravocrata, servil, assalariada, etc.) e indicar como as estruturas coloniais de dominação e exploração dos indivíduos permanece nos dias atuais.

Busca-se apontar a necessidade de superação do paradigma eurocêntrico de conformação dogmática do Direito do Trabalho brasileiro, não no sentido de refutar ou desprestigiar o que se construiu em termos de proteção social trabalhista até os dias de hoje, mas sim, de indicar a insuficiência protetiva da legislação juslaboral no que diz respeito aos trabalhadores e trabalhadoras brasileiros, sobretudo, aqueles que permanecem alijados, tal qual nos moldes coloniais, de qualquer tipo de proteção laboral.

O ensaio também procura combater o falso discurso de que a legislação trabalhista brasileira é rígida, paternalista e exagerada, quando,

---

<sup>1</sup> Mestre em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2011). Professor de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Advogado.

conforme se verá, o Direito do Trabalho é frágil e mínimo, considerando a sua abrangência e aplicação no âmbito do sistema capitalista brasileiro.

## **2. Narrativas sobre o Direito do Trabalho brasileiro e a matriz eurocêntrica de regulamentação jurídica**

O Direito do Trabalho nos é apresentado como disciplina jurídica autônoma que inicia sua trajetória normativa a partir da Revolução Industrial, visualizada essencialmente na Europa, a partir do século XXVIII. A doutrina hegemônica no Brasil afirma que a mola propulsora do ramo juslaboral é o trabalho por conta alheia, na vertente trabalho assalariado. O formato contratual do trabalho assalariado e subordinado foi agasalhado pelo Direito do Trabalho, que desde então, vem regulando essa relação de produção, que também é relação social e econômica.

O Direito do Trabalho é também apresentado como fenômeno paralelo, contemporâneo e intrinsecamente ligado ao desenvolvimento do sistema capitalista. Centrado no trabalho assalariado, o discurso eurocêntrico do conhecimento leva a uma compreensão incompleta do Direito do Trabalho, considerando o seu nascimento na América Latina.

A produção científica, conforme aponta Anibal Quijano (2009), realizada a partir do marxismo e do materialismo histórico leva a pensar que a centralidade do sistema capitalista está na relação entre operários e industriais, ou em termos mais atuais, empregados e empregadores.

Dessa maneira, outras relações de produção se tornam invisibilizadas ao longo da trajetória do sistema capitalista, quando se afirma que o trabalho assalariado é a sua forma hegemônica e fundamental. E assim, na literatura jurídica brasileira, essencialmente influenciada pelas formas de conhecimento eurocênicos, afirma-se que o trabalho assalariado é a razão de ser e o próprio fundamento de existência do Direito do Trabalho.

Veja-se, por exemplo, a doutrina do professor Maurício Godinho Delgado:

“Em país de formação colonial, de economia essencialmente agrícola, com um sistema econômico construído em torno da relação escravista de trabalho – como o Brasil até fins do século XIX –, não cabe se pesquisar a existência desse novo ramo jurídico enquanto não consolidadas as premissas mínimas para a afirmação socioeconômica da categoria básica do ramo justrabalhista, a relação de emprego”. (DELGADO, p. 105).

Discordamos quando o citado autor afirma que o trabalho livre é pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado/relação de emprego. O formato do trabalho subordinado nem sempre guardou relação com o formato do trabalho assalariado, veja-se, o trabalho servil e a exploração econômica da mão-de-obra escravocrata, que também são vertentes de trabalho humano subordinado.

Tal visão guarda relação com a noção eurocêntrica de modernidade, que segundo Enrique Dussel (2005), se alicerça na racionalidade europeia e nas práticas de exploração dos povos “primitivos” ou “bárbaros”, com a justificativa de impor os preceitos civilizatórios europeus. Por isso, não se cogita da exploração do trabalho servil, escravocrata ou outras formas de controle e exploração do trabalho humano, anteriores a adoção da estrutura jurídica do trabalho assalariado, como se tais formas de atividade humana laboral fossem irrelevantes para o desenvolvimento do capitalismo, porque, primitivas e supostamente anteriores ao capitalismo.

O Direito do Trabalho, alicerçado no trabalho humano via relação empregatícia (e seus elementos caracterizadores) se apresenta, então, como a forma totalizante de regulação jurídica do trabalho por conta alheia. A premissa é que essa pretensão totalizante de regulação se mostra eficaz, adequada, ética e suficiente para a tutela dos trabalhadores e trabalhadoras.

Dá se afirmar, também a partir da doutrina hegemônica, de base eurocêntrica, que o Direito do Trabalho é o ramo jurídico que visa tutelar o trabalhador (a), ante sua hipossuficiência frente ao empregador. E como consequência, passa a ser considerado, na via discursiva, como o direito que combate a assimetria de forças entre os contratantes, dando ao trabalhador (a) um conjunto sistemático de regras protetivas e que visa promover-lhe a dignidade.

Eis outra manifestação doutrinária que indica o trabalho assalariado como o único responsável pelo desenvolvimento do capitalismo:

“A partir da manufatura, estruturam-se as características fundamentais que vão marcar o trabalho humano dependente e assalariado. Estas características vão se tornando cada vez mais acabadas e universais, à medida que o capitalismo se desdobra e reúne suas potencialidades criadoras para a grande revolução industrial, que exige a reprodução do capital como condição do desenvolvimento econômico”. (GENRO, p.24)

Veja-se que o ideia hegemônica e totalizante, acerca da proteção que o Direito do Trabalho confere, faz com que as relações sociais de produção, centradas no trabalho humano, sejam visualizadas de maneira incompleta. Isso porque, o desenvolvimento do capitalismo na América Latina, e também no Brasil, não pode ser comparado ou equiparado ao cenário europeu. A colonização na América Latina e as práticas coloniais de exploração do trabalho não foram e ainda não são centradas ou limitadas ao trabalho assalariado.

Dessa maneira, o Direito do Trabalho se apresenta como o direito de um grupo privilegiado, apenas daqueles que puderem se vincular contratualmente (a forma jurídica da relação social) a um emprego, que de acordo com a pacífica interpretação dos artigos 2º e 3º., da CLT, demanda que a prestação do trabalho humano seja realizada de maneira subordinada, pessoal, não eventual e mediante salário.



Maurício Godinho Delgado (2011), corretamente, assinala que, no Brasil, não houve maturação e desenvolvimento social, político e jurídico democráticos relacionados a atividade normativa em torno do Direito do Trabalho, quando de seu surgimento como ramo jurídico.

Para ele, a adoção de modelos corporativistas e autoritários (no período que vai desde a abolição da escravatura – 1888 até o fim do governo Vargas – 1945) impediram a reflexão, a participação popular, no âmbito da própria sociedade civil, já que o Estado centralizou, sem dialeticidade e debate, a regulamentação dos conflitos entre o capital e o trabalho (DELGADO, 2011). É necessário acrescentar que o trabalho assalariado foi privilegiado em termos de proteção laboral, como se esta matriz fosse fundante e única das relações econômicas produtivas brasileiras que gravitam em torno do trabalho humano.

Outras relações sociais de produção e responsáveis pela reprodução e acumulação do capital, centradas em outras formas de controle e irradiação do poder – escravidão, servidão, pequenos comerciantes e agricultores, etc. foram decisivas para o desenvolvimento de um capitalismo colonial no Brasil.

A proteção trabalhista brasileira, contudo, se direcionou, quando das primeiras manifestações legislativas, apenas à tutela dos trabalhadores assalariados, notadamente, homens brancos brasileiros ou originários da importação de mão de obra europeia via fluxos migratórios. Ou seja, seguiu o modelo europeu, como se a realidade social brasileira pudesse ser equiparada à europeia.

Contemporaneamente encontramos manifestações de um poder colonial moderno. São exemplos, o fato de a CLT não tutelar os trabalhadores e trabalhadoras domésticos e rurais (art. 7º, da CLT); o fato de a Constituição de 1988, no seu texto originário, não ter garantido

igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e trabalhadores urbanos e rurais.

Wilson Ramos Filho ainda esclarece que:

“As relações de trabalho no Brasil desde o século XVI contemplavam a coexistência de relações de trabalho com mão de obra indígena, muitos deles escravos ou vinculados ao trabalho mediante sistema de trocas – bugigangas, machados, facas ou armas de fogo – e algumas poucas remuneradas com salários, pagos em produtos ou em espécie. A historiografia registra que os “negros da terra”, como eram denominados os indígenas submetidos ao trabalho subordinado na primeira fase do Brasil Colonial, resistiam ao labor sob tais condições, razão pela qual se iniciou a importação de escravos africanos.” (RAMOS FILHO, p. 33).

Passa-se das relações de troca ou assalariamento rudimentar às relações de escravidão, tanto de indígenas quanto de negros africanos. A utilização de mão de obra escrava negra esteve atrelada aos constantes ciclos de acumulação de capital, tais como, reservas de ouro, ampliação das terras colocadas para a agricultura (açúcar, café, algodão, tabaco, cacau, etc.). O autor ainda destaca que segundo sensos da década de 1790, 42% da população brasileira da época era composta de escravos negros, o que corresponderia a quase totalidade da força de trabalho utilizada no Brasil.” (RAMOS FILHO, 2012).

Todo esse mosaico de relações produtivas serviu exclusivamente ao controle do trabalho pelo poder colonial capitalista.

A invenção do “trabalho livre”, potencializada no Brasil com a Lei Áurea, acabou por submeter os antigos “escravos” aos proprietários de terras e dos meios de produção, como trabalhadores livres. As políticas de migração auxiliaram na constituição de um mercado de trabalho, para assegurar a abundância de mão-de-obra disposta a trabalhar com baixos salários.

Conclui o autor afirmando que as origens do proletariado brasileiro estão em período bem anterior às grandes ondas de imigração europeia ocorrida em fins do século XIX, embora, reconheça que esta imigração tenha sido impactante e determinante na formação da classe operária brasileira do início do século XX, havendo registros de um número maior de trabalhadores imigrantes do que brasileiros na cidade de São Paulo, no ano de 1920. (RAMOS FILHO, 2012).

Compreender que as formas produtivas brasileiras, centradas no trabalho humano e em prol de um capitalismo colonial, eram multifacetadas e descontínuas, se mostra importante para a proposta de superação da estrutura eurocêntrica do modelo de proteção laboral brasileira, tal como se debaterá a seguir.

### **3. Superação da matriz eurocêntrica do Direito do Trabalho Brasileiro**

Em razão da literatura jurídica dominante, de matriz eurocêntrica, o direito laboral sempre permaneceu em cômoda posição, não tutelando uma infinidade de relações laborais que são importantes e necessárias ao sistema capitalista. Essa cômoda posição pode ser explicada pelo direcionamento que as elites brasileiras deram ao “direito” dos trabalhadores, frise-se, aqueles que recebem salário e se ajustam ao modelo jurídico do contrato de trabalho. Esse direito, em razão da doutrina brasileira hegemônica, influenciada pela produção do conhecimento eurocêntrico (racionalismo, iluminismo, liberalismo) enalteceu um aparente caráter universal e totalizante de proteção aos trabalhadores e trabalhadoras.

Essa ideia pode ser extraída do próprio texto da Constituição brasileira, que no caput, do art. 7º., afirma serem direitos dos “trabalhadores” urbanos e rurais. A expressão trabalhadores é totalizante, pois denota uma universalidade de pessoas que trabalham em favor de

outrem para prover o sustento e subsistência e, assim, estariam tutelados pelo dispositivo constitucional. Mas na verdade, conforme se sabe, a incidência da proteção juslaboral é limitada àqueles que possam ser qualificados como empregados, dentro de uma estrutura de aplicação e interpretação essencialmente dogmática, limitativa e, igualmente, totalizante.

É necessário, portanto, questionar o caráter protetivo do Direito do Trabalho pode ser questionado, especialmente pela sua incapacidade de alcançar os trabalhadores e trabalhadoras que foram, ao longo do processo histórico brasileiro invisibilizados, como se tivessem existido apenas em momento pré-capitalista, pré-civilizatório.

A importação europeia das linhas dogmáticas da disciplina jurídica, a sua reprodução como doutrina dominante e hegemônica, impede a reflexão crítica acerca da insuficiência do direito laboral como padrão de tutela dos trabalhadores e trabalhadoras.

E o capitalismo, no caso brasileiro, ainda fundado em uma colonialidade do poder, cria divisões no corpo social daqueles que dependem da venda da força de trabalho para sobreviver. Ora, o que se constata atualmente é uma divisão, o afastamento, entre os trabalhadores formais e os informais, os homens das mulheres, os trabalhadores brancos dos trabalhadores negros e mestiços, os trabalhadores heterossexuais dos homossexuais e LGBTQI+. Conforme será visto, não se superou a classificação social que foi desenvolvido a partir da ideia de raça, gênero e trabalho.

Dividir para enfraquecer e dominar.

Os estudos decoloniais procuram superar a produção e visão eurocêntrica do conhecimento, não para rejeitá-los, mas para apontar saberes sujeitados e buscar premissas de compreensão de uma colonialidade do poder.

Para os fins deste ensaio, busca-se apontar que outras formas relacionais produtivas, que podem ser chamados de trabalhadores invisíveis, de antes e de agora, são responsáveis pela reprodução e acumulação do capital. Não é correto concluir que apenas a partir do trabalho assalariado, o capitalismo, na América Latina e, conseqüentemente, no Brasil, tenha se desenvolvido e firmado as suas bases de reprodução e acumulação.

Por colonialidade do poder, deve-se entender premissas de investigação e enfrentamento aptas a demonstrar que as relações de colonialidade, nos âmbitos político, social, econômico, jurídico, não se exauriram com o fim da colonização. Há uma manutenção ou continuidade das formas coloniais de dominação.

Muradas e Pereira (2018), também com base nas lições do professor Aníbal Quijano, defendem o questionamento da teoria que aponta a seqüência histórica unilinear e universalmente válida entre as formas conhecidas de trabalho, tão difundida pela doutrina trabalhista contemporânea. É que, de acordo com o pensamento dominante, de base eurocêntrica, a escravidão, a servidão e a produção mercantil independente são concebidas como uma sucessão histórica prévia à mercantilização da força de trabalho, ou seja, são anteriores e independentes do capital.

Ainda segundo as autoras, além de serem simultâneas, tais formas de trabalho na América Latina foram associadas à ideia de raça para outorgar legitimidade às relações de dominação entre colonizador e colonizado, assim como para a naturalização das funções superiores e inferiores na divisão do trabalho (MURADAS; PEREIRA, 2018).

E complementam afirmando que

“Essa segregação racial e de gênero no trabalho no interior do capitalismo colonial/moderno manteve-se ao longo de todo o período colonial, expressando-se em uma quase exclusiva associação da branquitude masculina com o salário e logicamente com os postos de direção da administração colonial”. (MURADAS, PEREIRA, 2019)

Neste início de século XXI, o capitalismo continua se orientando, talvez se oriente mais, para a absorção maior dos invisíveis, os trabalhadores não tutelados pelo Direito do Trabalho, que assim como outrora, são caros e importantes para a reprodução e acumulação do capital. Paralelamente, enfrenta-se uma onda discursiva no sentido de que a legislação trabalhista brasileira é um entrave ao desenvolvimento, à bonança econômica e à geração de empregos por ser protetiva em excesso e muito rígida.

O conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiras se vê diuturnamente classificada segundo os critérios de protegidos ou desprotegidos, tutelados ou não tutelados, segundo forem assalariados ou não assalariados, tal como ocorria no período colonial.

A colonialidade compõe o padrão mundial do poder capitalista, sustentado em classificações raciais e étnicas das populações, fixando as diferenciações entre dominadores e dominados, racionais e irracionais, primitivos e modernos. A constituição da América Latina, a partir da forma como ocorreu a exploração colonial, deu status superior ao que viria se tornar a Europa, berço do racionalismo e iluminismo.

Estes dois movimentos, o racionalismo e o iluminismo se apresentam, no mundo ocidental, como as premissas básicas e verdadeiras para o desenvolvimento das nações e do sistema capitalista, universalizando os seus conceitos e discursos. Por isso, modernidade e colonialidade caminham juntas, fixando ideias e bases hegemônicas de

produção do conhecimento, o que contribui decisivamente para que o capitalismo se torne mundial (QUIJANO, 2009).

No plano das configurações sociais, encontram-se as chamadas identidades societais que afloram com a colonialidade e suas manifestações de poder. Tais identidades mostram as divisões (classificações) entre as pessoas: índios, negros, amarelos, mestiços, brancos. O capitalismo, segundo suas necessidades de expansão e acumulação, promove a formação de relações intersubjetivas de dominação, sob a hegemonia eurocêntrica, conforme já destacada, entendida como o caminho moderno e racional para o progresso e a civilidade da sociedade (QUIJANO, 2009)

Parece ser decisivo que a classificação social trouxe as bases para a irradiação de manifestações do poder colonial (ou de uma colonialidade do poder) para que fosse possível o domínio sobre os indivíduos, sobre a natureza e sobre os produtos do trabalho que estes indivíduos passaram a exercer. Tais formas de dominação, apoiadas em manifestações de um conhecimento tido como o único – universal – naturalizou as relações de exploração colonial. Naturalizar tais relações e estruturas de poder significa entendê-las como aceitáveis, inquestionáveis, razoáveis e adequadas ao desenvolvimento das nações dominantes e também dominadas.

O conhecimento eurocêntrico se baseia em uma homogeneidade de formação, como se em todos os lugares do mundo, pensando na formação e desenvolvimento do sistema capitalista, os mesmos elementos e relações sociais formadoras tenham se verificado. Assim, pensando no Direito do Trabalho, os estudos doutrinários que o cercam e as práticas judiciais, é afirmar que o trabalho por conta alheia assalariado tenha sido a única relação de produção existente e decisiva para a afirmação do capitalismo como sistema de produção dominante.

Conforme elucidava Anibal Quijano (2009), os próprios estudos de origem marxista, inevitavelmente, eurocêntricos, se pautam nessa premissa de que o capitalismo se inicia e se desenvolve tendo como base o trabalho humano assalariado, engendrando a luta de classes. Ocorre que as várias formas de exploração do trabalho humano, tendo em vista a realidade da América Latina, inclusive, do Brasil, não se apoiaram e não se apoiam ainda hoje apenas no trabalho subordinado e assalariado, que pode ser chamado de trabalho formal e tutelado pelo Direito do Trabalho.

Conforme destaca Anibal Quijano:

“Assim, no capitalismo mundial o trabalho existe actualmente, como há 500 anos, em todas e cada uma das suas formas historicamente conhecidas (salário, escravidão, servidão, pequena produção mercantil, reciprocidade), mas todas elas estão ao serviço do capital, articulando-se em torno da sua forma salarial. Mas do mesmo modo, em qualquer dos outros meios, a autoridade, o sexo, a subjectividade, estão presentes todas as formas historicamente conhecidas sob a primazia geral das suas formas chamadas modernas: o ‘Estado-nação’, a ‘família burguesa’, a ‘racionalidade moderna’.(QUIJANO, p. 79).

Tem-se, portanto, uma heterogeneidade das relações históricas, não uma única universalidade homogênea. Entender esse ponto de análise facilita a compreensão e o olhar para grupos de indivíduos que estão excluídos e invisibilizados, ainda hoje, da tutela laboral.

O controle do trabalho e de seus produtos é a premissa de desenvolvimento e supremacia do capitalismo, desde sempre. O capitalismo colonial moderno continua se articulando com várias formas (heterogêneas) de relações sociais de produção, não apenas o trabalho assalariado formal. O caso do Brasil é emblemático, quando ainda se identifica manifestações de exploração de mão de obra análoga à de



escravo<sup>2</sup>, resquícios de relações servis no meio rural e no trabalho doméstico e um grande contingente de pessoas laborando em relações informais de trabalho, sem qualquer proteção trabalhista ou previdenciária, como é notório o exemplo dos trabalhadores por aplicativos.

Logo, o trabalho assalariado e subordinado, trabalho formal, não se apresenta, no caso do Brasil, como uma vertente totalizante da relação entre aqueles que trabalham e aqueles que exploram economicamente a mão de obra. As relações produtivas não se orientam por uma única lógica, embora seja importante frisar que em todas as formas de utilização do trabalho humano, a superexploração econômica estará presente.

A realidade brasileira atual encontra eco nos tempos do Brasil colônia. As formas da escravidão, servidão, trabalho assalariado, reciprocidade foram estabelecidas, conscientemente, para o desenvolvimento de um sistema capitalista colonial e destinado a produzir mercadorias para o mercado mundial. Existiram de maneira simultânea e articuladas em prol do capital, acarretando uma divisão racial do trabalho (QUIJANO, 2005).

O Direito do Trabalho, que tem, segundo vários autores, o marxismo e as revoluções proletárias como fontes materiais de seu desenvolvimento, peca, na sua aplicação e incidência, em afirmar que o trabalho por conta alheia, assalariado e subordinado, enquadrado sob o formato da relação empregatícia (contrato de trabalho) deve ser o objeto de tutela e regulamentação.

---

<sup>2</sup> A partir de dados obtidos junto a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, o Reporter Brasil divulgou que no ano de 2019 1054 pessoas foram resgatadas de situações análogas a de escravo. Entre 2016 e 2018 2,4 mil pessoas receberam o seguro-desemprego após o resgate, sendo que destes, 82% eram negros e pardos. Do total de negros resgatados, 62% eram trabalhadores rurais, florestais e da pesca. Disponível em <https://observatorio3setor.org.br/noticias/82-dados-resgatados-de-trabalho-escravo-no-brasil-sao-negros/#:~:text=O%20trabalho%20escravo%20ainda%20%C3%A9,e%2C%20infelizmente%2C%20no%20Brasil.&text=Entre%202016%20e%202018%2C%20de,soma%20de%20pretos%20e%20pardos>), acesso em 27.01.2021.

O que se constata é a restrição de seu âmbito de incidência, desde sempre, ao universo relacional do industrial x operário, empregado x empregador. Essa vertente normativa decorre de uma visão totalizante e eurocêntrica, encampada pela doutrina, pela legislação e pela prática dos Tribunais brasileiros.

O Direito do Trabalho, portanto, desconsidera e não acompanha as relações de dominação de matriz colonial, que se associaram entre si no âmbito do capitalismo e que não tinham a relação trabalho x salário como única ou hegemônica.

Conforme aponta Anibal Quijano (2009), outros eixos de poder atuavam em meios não apenas econômicos, como a ideia de raça, gênero, idade, etc., fazendo com que a distribuição de poder na sociedade colonial não se restringisse às relações em torno do controle do trabalho. O ponto de convergência é que todas as formas de exploração do trabalho estão articuladas ao capital. Logo, não se pode concluir que tais formas de exploração do trabalho (escravidão, servidão, etc.) sejam formas pré-capitalistas. Pior é desconsiderar a sua importância para o capitalismo colonial e suas estruturas de poder e dominação.

Anibal Quijano (2009) refuta, como metodologia para uma investigação e análise decolonial, a análise da sociedade a partir da teoria das classes sociais, que, com base no marxismo e no materialismo histórico, apreende a análise das relações de poder a partir da luta de classes entre trabalhadores (operários) e industriais (donos dos meios de produção). A teoria da luta de classes é aceita por vários estudiosos do Direito do Trabalho. Apontamos, por exemplo, o professor Tarso Genro:

“Entender dialeticamente o Direito do Trabalho significa observá-lo, de um lado, como resultado do desenvolvimento da luta de classes, instrumento de dominação; de outro, como melhoria concreta das relações sociais, por esta luta determinada. Deve-se ter em vista que, se a Revolução Burguesa é o

momento do salto de uma sociedade baseada em relações servis para outra superior, este salto não nega, mas afirma a categoria da continuidade, que transporta as experiências humanas e as experiências sociais anteriores. Estas se reproduzem sempre em novas bases, no geral, para o desenvolvimento da humanidade em direção a novas formações sociais.” (GENRO, p. 47).

Para Anibal Quijano (2009), mais acertado é utilizar a ideia de classificação social, de origem essencialmente racial. Para ele

“O conceito de classificação social, nesta proposta, refere-se aos processos de longo prazo nos quais os indivíduos disputam o controlo dos meios básicos de existência social e de cujos resultados se configura um padrão de distribuição do poder centrado em relações de exploração/dominação/conflito entre a população de uma sociedade e numa história determinada.” (QUIJANO, p.100)

O poder se configura como uma malha de relações de exploração/dominação/conflito entre as pessoas, os indivíduos que atuam e vivem na sociedade, sendo que cada grupo será classificado conforme receber mais ou menos poder dentro da estrutura social. As diferenças sociais decorrem do maior ou menor grau e possibilidade de exercício de poder por parte das pessoas. Daí decorre a classificação social (QUIJANO, 2009).

Valioso, nesse contexto, recordar Michel Foucault (1979), para quem o poder não é algo que tem, é algo que se exerce, sendo equívoco imaginar o poder como algo centralizado apenas na figura estatal (a ideia de soberania), já que as relações sociais se apresentam como fluidas e ramificadas manifestações de poder, o que também denota o seu caráter permanentemente conflituoso.

O trabalho humano é um dos eixos de classificação dos indivíduos, conforme a distribuição e disputa de poder acima apontada.

O trabalho desponta como a premissa de controle da força de trabalho, bem como dos recursos e produtos do trabalho, não importa a configuração relacional praticada (salário, servidão, escravidão, trabalho autônomo, etc.). Os indivíduos estão inseridos no modo de produção capitalista de maneira heterogênea e descontínua, com grande grau de conflito entre si. Para Anibal Quijano (2009), a colonialidade do poder é o que as articula e comanda em estrutura comum.

A disputa e o conflito estará presente no posicionamento móvel e transitório dos indivíduos que dependem da força de trabalho para sobreviver. Assim, eles serão classificados, reclassificados ou desclassificados, segundo os processos de disputa de poder. Gravitam em torno do capital, servindo-lhe em todas as premissas para a sua acumulação e sobrevivência. Todos servem ao capital, pouco importa se classificados como trabalhadores formais, servos, escravos modernos, autônomos empreendedores, temporários, intermitentes, *freelancers*, *uberizados*, etc.

O que se tem observado é a manutenção de divisões dentro da categoria explorada economicamente – trabalhadores e trabalhadoras – para pontuar a classe daqueles que estão protegidos pela legislação trabalhista e previdenciária, eis uma classificação; diferenciá-los dos servidores públicos em geral, que gozam, em regra, de estabilidade no emprego e melhores salários e carreiras a seguir profissionalmente, outra classificação; enaltecer aqueles que se arriscam em negócios próprios, dando-lhes o entusiasmado epíteto de empreendedores (as), eis mais uma classificação; apontar aqueles que teoricamente estão “fora do jogo”, os trabalhadores informais de todas as espécies, desprotegidos em termos trabalhistas e previdenciários, bem como os sujeitos trabalhadores que ainda se vinculam a estruturas tipicamente coloniais de exploração, como o trabalho servil e análogo ao de escravo.

Por fim, é importante registrar também aqueles sem qualquer tipo de ocupação ou renda, desempregados, força de trabalho ociosa e que constitui o que é chamado exército de reserva.

Neste ensaio, em razão de seu objeto e recorte metodológico, não se adentrou nas classificações sociais pautadas na raça e gênero, sendo preciso reconhecer, obviamente, com base nos próprios estudos do professor Aníbal Quijano (2009), que esses dois eixos também são fundamentais para a compreensão das facetas do capitalismo colonial moderno e suas estruturas de poder, pois aprofunda as diferenciações dentro dos estamentos/classificados já delineados acima.

Essa parece ser a classificação social dos trabalhadores brasileiros. O professor Ricardo Antunes (2020) defende a existência de uma única classe trabalhadora brasileira, que abrange os assalariados formais, os informais, temporários, terceirizados, etc., bem como o novo proletariado de serviços da era digital. Sua linha de entendimento parece estar atrelada ao materialismo histórico e à teoria da luta de classes, por defender a união de todos esses indivíduos e confrontá-los com o capital.

A tese da luta de classes não é errada, mas insuficiente para analisar e compreender as relações de poder existentes no capitalismo moderno e colonial. Em verdade, os trabalhadores digladiam entre si, buscando melhores colocações e condições de trabalho e, conseqüentemente, de vida, donde os eixos de gênero e raça, por exemplo, potencializam os conflitos e as diferenciações e classificações dentro da chamada classe trabalhadora.

A intenção deste ensaio é, contudo, apontar como o Direito do Trabalho, gestado e nascido a partir da ideia de luta de classes, confrontou para fins de estabelecimento de uma relação contratual básica, apenas o vínculo empregatício, ou seja, o trabalho subordinado e assalariado a um empregador específico, deixando de contemplar e abranger uma

infinidade de relações produtivas de exploração do trabalho humano, já assinalados neste texto.

A estrutura normativa do direito trabalhista brasileiro é alicerçada em estruturas coloniais de poder, servindo a um capitalismo moderno e colonial.

A acumulação e manutenção do capitalismo tem se mostrado predatória, por contar com uma irradiação de proteção jurídica pequena, de baixo grau e abrangência, que permanece vinculada a tutelar apenas os indivíduos que conseguirem se qualificar, na estrutura contratual básica, como empregados e empregadas, donde os eixos de gênero e raça também serão decisivos para novas classificações de base colonial.

A superexploração da força de trabalho no Brasil tem origens na colonização brasileira, permanecendo com seus traços marcantes até os dias atuais. A prática colonial de exploração da mão de obra escrava e servil, seguindo preceitos eurocêntricos de conhecimento, a eleição da forma do trabalho assalariado como a relação contratual eleita para fins de proteção jurídica, acarreta, em tempos atuais, um discurso de aceitação e naturalização da exploração desumana de homens e mulheres que não conseguem se firmar no mercado formal de trabalho brasileiro.

Para estes, os informais, os desempregados, os “empreendedores” autônomos, os *uberizados*, os servos e escravos modernos, não se visualiza ou não se concede um contrato formal de emprego. Por isso, ficam alijados de proteção trabalhista e previdenciária. Contudo, tais forças de trabalho, a exemplo do que ocorria em tempos coloniais, gravitam e se articulam em torno de um poder capitalista, de fato, moderno e colonial.

Novamente vale citar o professor Aníbal Quijano

“No ‘centro’ (eurocentro), a forma não só estruturalmente, mas também, a longo prazo, demograficamente dominante, da relação capital-trabalho, foi a salarial. Ou seja, a relação salarial foi, principalmente, ‘branca’. Na ‘periferia

colonial', pelo contrário, a relação salarial foi com o tempo estruturalmente dominante, mas sempre minoritária na demografia como em tudo o resto enquanto as mais espalhadas e sectorialmente dominantes foram todas as outras formas de exploração do trabalho: escravidão, servidão, produção mercantil simples, reciprocidade. Mas todas elas estiveram, à partida, articuladas sob o domínio do capital e em seu benefício." (QUIJANO, 2009, p. 109)".

O citado autor ainda esclarece que a relação salarial é, até hoje, a menos espalhada globalmente, sendo que na periferia colonial, países que como o Brasil, se viram, em tese, livres do julgo colonial, os dominados não são apenas os assalariados, mas também os escravos e servos "modernos", pequenos produtores e camponeses, trabalhadores informais, etc. (QUIJANO, 2009).

A dualização que acompanha o Direito do Trabalho, empregado x empregador, originada de dualidades coloniais de poder (branco x não branco; europeu x não europeu; homem x mulher, racional x irracional) é insuficiente para a efetivação de direitos daqueles que contam apenas com a força de trabalho para sobreviver, e o fazem, à margem de qualquer tipo de proteção trabalhista ou previdenciária.

A defesa deste ensaio é a necessidade de ruptura com as bases eurocêntricas de conhecimento que fundaram o Direito do Trabalho no Brasil, para reconhecer a insuficiência do ramo juslaboral como mecanismo de proteção daqueles que laboram para sobreviver e permanecem explorados pelo capitalismo moderno e colonial, porém, excluídos das garantias mínimas de tutela para uma vida digna.

Como se opta por desconsiderar, já que menos importantes (sub, inferiores), esses trabalhadores sujeitados, invisíveis, não houve preocupação jurídica relevante de se buscar a tutela de tais relações sociais produtivas, o que pode ser visto com irradiação de um poder colonial com

feições modernas e que continua atendendo aos objetivos e anseios do capital.

Além disso, é reproduzido um discurso de flexibilização, desregulamentação, enfraquecimento do Direito do Trabalho, sem entender que uma grande camada da população brasileira permaneceu e permanece alijada de proteção jurídico laboral durante todo o processo histórico brasileiro<sup>3</sup>.

É um engano estudar e defender a proteção trabalhista apenas aos trabalhadores subordinados e assalariados, pois isso implica em perpetuar práticas de exercício de poder colonial, que só atendem aos objetivos de manutenção e acumulação do capital. A invisibilidade e vulnerabilidade estão legitimadas por uma visão eurocêntrica que precisa ser superada.

Só assim o Direito do Trabalho poderá se tornar mecanismo efetivo de tutela e proteção do trabalho humano, com potencial para promover a dignidade e a sobrevivência civilizada de homens e mulheres que entregam a sua forma de trabalho em prol de dias melhores para eles próprios e suas famílias.

### **Considerações finais**

Os estudos decoloniais podem contribuir para uma melhor compreensão da proteção laboral no Brasil, sobretudo no sentido de identificar a fragilidade e insuficiência do Direito do Trabalho como mecanismo de promoção da dignidade, cidadania e proteção dos trabalhadores e trabalhadoras brasileiras.

A ausência de proteção a diversos segmentos de indivíduos que alienam a própria força de trabalho para sobreviver demonstra a

---

<sup>3</sup> Pesquisa PNAD do IBGE, referente ao ano de 2019, indica que o trabalho informal, portanto, desprotegido, atingiu 41,1%, sendo a principal ocupação (superando mais da metade da população) em 11 estados brasileiros. Para a pesquisa, são trabalhadores informais os sem carteira, domésticos sem carteira, empregador sem CNPJ, trabalhador por conta própria sem CNPJ e trabalhador familiar auxiliar.



existência de classificações sociais com base em eixos de origem colonial, como raça, gênero, idade e trabalho. Ao mesmo tempo, observa-se que a centralidade do trabalho subordinado e assalariado, para fins de proteção laboral, acaba por invisibilizar tais forças produtivas.

Quem ganha com este cenário é apenas o capital, que pode se reproduzir e acumular com a utilização de trabalhadores e trabalhadoras que estão à margem da centralidade social, de matriz eurocêntrica e, portanto, equivocada para os padrões e realidade brasileiras. São reproduzidos, assim, matrizes coloniais de dominação e exploração, que carecem de urgente combate e superação.

## Referências

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. Ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10ª. ed. São Paulo: LTr. 2011.

DUSSEL, Enrique. Europa, modernidade e eurocentrismo. In **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas**. Edgardo Lander (org). Colección Sur Sur, CLACSO, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. setembro 2005. Disponível em <https://ufrb.edu.br/educacaodocampo/cfp/images/Edgardo-Lander-org-A-Colonialidade-do-Saber-eurocentrismo-e-ciencias-sociais-perspectivas-latinoamericanas-LIVRO.pdf>. Acesso em 25.01.2021.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Organização e tradução de Roberto Machado. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

GENRO, Tarso. **Introdução à crítica do direito do trabalho**. L&PM Editores: Porto Alegre, 1979.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Disponível em [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101694\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101694_informativo.pdf). Acessado em 27.01.2021.

MURADAS, Daniela; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. Decolonialidade do saber e direito do trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas. Revista Direito & Praxis. Disponível em <https://www.scielo.br/pdf/rdp/v9n4/2179-8966-rdp-9-4-2117.pdf>, acesso em 27.01.2021.

QUIJANO, Anibal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspetivas latino-americanas**. Edgardo Lander (org). Colección Sur Sur, CLACSO, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. setembro 2005. Disponível em <https://ufrb.edu.br/educacaodocampocfp/images/Edgardo-Lander-org-A-Colonialidade-do-Saber-eurocentrismo-e-ci%C3%Aancias-sociais-perspectivas-latinoamericanas-LIVRO.pdf>. Acesso em 25.01.2021.

QUIJANO, Anibal. Colonialidade do poder e classificação social. In **Epistemologias do Sul**. Org. Boaventura de Sousa Santos; Maria Paula Meneses. Janeiro de 2009. Disponível em <http://www.mel.unir.br/uploads/56565656/noticias/quijano-anibal%20colonialidade%20do%20poder%20e%20classificacao%20social.pdf>, acesso em 27.01.2021.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012.

## **Inteligência artificial, trabalho humano e as leis da robótica de Isaac Asimov: quando a ficção científica se torna realidade**

*Rodrigo Goldschmidt <sup>1</sup>*

### **1 Introdução**

Quem diria que os robôs inteligentes dos contos e livros de Isaac Asimov deixariam o mundo da ficção científica para se tornar realidade! Veículos autônomos, drones voadores, robôs industriais e humanoides, eletrodomésticos inteligentes, assistentes virtuais que no início da Terceira Revolução Industrial, eram retratados como ficção em filmes e desenhos animados futuristas, hoje, com a Revolução 4.0, fazem parte do cotidiano da sociedade e estão moldando uma nova realidade, modificando o modo de viver dos indivíduos.

De fato, as tecnologias criadas com o advento da Quarta Revolução Industrial estão proporcionando diversos benefícios à sociedade, desde o diagnóstico preciso de doenças, até a possibilidade de construir casas inteligentes, que obedecem a comandos de voz, por intermédio de assistentes virtuais. No entanto, essas tecnologias que facilitam a vida dos indivíduos, são as mesmas que ameaçam os direitos fundamentais dos trabalhadores, dentre eles o direito ao trabalho.

Empregadores que antes contavam eminentemente com a mão de obra humana, atualmente, contam com soluções tecnológicas avançadas,

---

<sup>1</sup> Pós-Doutor em Direito pela PUC/RS. Doutor em Direito pela UFSC. Juiz do Trabalho Titular de Vara do TRT12. Professor e Pesquisador do PPGD – Mestrado em Direito – UNESC. Vivian Maria Caxambu Graminho, mestra em Direitos Humanos pela Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC. Especialista em Direito Civil e Direito Processual Civil pela UNAR. Graduada em Direito pelo Centro Universitário Curitiba. Advogada.

como a IA e a robótica para automatizar suas linhas de produção, com a finalidade de reduzir custos e otimizar a produtividade. A IA é utilizada desde a contratação dos trabalhadores, por intermédio de plataformas digitais que realizam a seleção e o recrutamento, até a gestão e cessação do contrato de trabalho, através de sistemas que monitoram e avaliam em tempo real as atividades das equipes.

Além de revolucionar as relações laborais, esse novo arcabouço tecnológico, trouxe inúmeras consequências ao mundo do trabalho, dentre elas a substituição da mão de obra humana pelas máquinas. Inúmeros pesquisadores que se dedicam a estudar o impacto das novas tecnologias no mercado laboral, vêm alertando sobre a potencial ameaça aos postos de trabalho, como por exemplo Jeremy Rifkin (2016) que há anos aponta os perigos da automação.

Ademais, a inserção da IA e da robótica nas atividades empresariais, também ocasiona o desemprego em massa e provoca a diminuição de trabalho especializado, precarizando ainda mais as relações trabalhistas e fazendo surgir uma nova classe social, que Yuval Noah Harari (2018) denomina de “inúteis”. Ainda, pesquisas apontam que a crise instaurada pela pandemia da COVID-19 parece ter agravado os impactos negativos desencadeados pela Quarta Revolução Industrial, acendendo um alerta sobre a necessidade de implementar uma ação reversa, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores e a sua dignidade humana.

Assim, o presente artigo tem por objetivo geral estudar os impactos negativos da automação das relações de trabalho, operada pela inserção da Inteligência Artificial e da robótica nas atividades laborais. No intuito de buscar resposta ao problema apresentado, formula-se a seguinte indagação: há mecanismos jurídicos capazes de proteger a força de trabalho e ao mesmo tempo incentivar o desenvolvimento da tecnologia?

Para responder ao questionamento formulado, desenvolve-se o texto em três partes assim dispostas: (a) a primeira, apresenta-se um breve desenho histórico-conceitual da IA na sociedade informacional; (ii) a segunda, analisa-se os impactos do emprego da IA nas relações de trabalho; e por fim (iii) a terceira, em que se estuda os mecanismos jurídicos de proteção dos direitos dos trabalhadores em face da automação provocada pela IA.

Por fim, utiliza-se na presente pesquisa o método de abordagem dedutivo e a técnica de pesquisa bibliográfica.

## **2 Contornos histórico-conceituais da inteligência artificial na sociedade da informação**

Na década em que a *Arpanet*<sup>2</sup> era lançada, anunciando a Era da Informação<sup>3</sup>, tecnologias como robôs inteligentes e assistentes virtuais, eram consideradas apenas ficção científica retratada em filmes e séries animadas como “Os Jetsons”<sup>4</sup>. No entanto, como salientam Klaus Schwab e Nicholas Davis (2019) a sociedade vive, atualmente, a expansão da Quarta Revolução Industrial, que “constitui um novo capítulo do desenvolvimento humano, motivada pela crescente disponibilidade e interação de um conjunto de tecnologias extraordinárias que foram

---

<sup>2</sup> A primeira rede de computadores, denominada Arpanet, precursora da *Internet*, entrou em funcionamento em 1º de setembro de 1969, “com seus quatro primeiros nós na Universidade da Califórnia em Los Angeles, no Stanford Research Institute, na Universidade da Califórnia em Santa Bárbara e na Universidade de Utah”, com o objetivo de manter um sistema de comunicação que não fosse vulnerável a ataques nucleares. A tecnologia utilizada permitia o empacotamento de todos os tipos de mensagens, incluindo sons, imagens e dados. Posteriormente, com o crescimento vertiginoso a “rede das redes” passou a se chamar *Internet*, sendo que na década de 1990 foi privatizada, tornando-se uma tecnologia comercial, expandindo-se aos mais variados setores da sociedade (CASTELLS, 2005, p. 82-83).

<sup>3</sup> Ainda segundo Castells (2005, p. 108-109) a Era da Informação, marcada pela Revolução da Tecnologia da Informação, possui como características: a) a informação é a matéria-prima; b) penetrabilidade dos efeitos das novas tecnologias, ou seja, os processos da existenciais individuais e coletivos são moldados pelo meio tecnológico; c) a rede pode ser implementada em todos os processos e organizações; d) flexibilidade dos processos, organizações e instituições; e) crescente convergência de tecnologias antigas e novas em um sistema integrado.

<sup>4</sup> O desenho, lançado em 23 de setembro de 1962, retrata uma família futurista que vive, no ano de 2062, em Orbit City. William Hanna e Joseph Barbera, imaginavam o ano de 2062 com veículos voadores, trabalhos realizados por máquinas, empregadas robôs, assistentes pessoais, entre outros (NOGUEIRA, 2020).

construídas a partir das três revoluções anteriores”, como por exemplo, a Inteligência Artificial, a Internet das Coisas (IoT), a nanotecnologia, a impressão 3D, que estão cada vez mais aproximando a ficção científica da realidade.

Dentre as tecnologias criadas com o advento da Quarta Revolução Industrial, a que mais vem se destacando atualmente, em razão do seu potencial disruptivo, é a Inteligência Artificial. A referida tecnologia está moldando a sociedade e seu modo de viver, fazendo-se presente no cotidiano das pessoas, seja por intermédio de redes sociais, *smartphones*, tradutores *on line*, sistemas de vigilância com reconhecimento facial, eletrodomésticos inteligentes, *softwares* que auxiliam na contratação de trabalhadores, tecnologia embarcada em automóveis, programas destinados ao diagnóstico e tratamento de doenças, entre outros.

Os primeiros trabalhos sobre IA datam da década de 1940, porém foi através da pesquisa desenvolvida por Alan Turing, na década de 1950, que o tema ganhou notoriedade na comunidade científica (RUSSEL; NORVIG, 2013)<sup>5</sup>. No entanto, a IA somente foi oficialmente lançada<sup>6</sup> em 1956, quando um grupo de pesquisadores, composto por John McCarthy, Marvin Minsky, Claude Shannon e Nathaniel Rochester, resolveu reunir cientistas dos Estados Unidos interessados em discutir teoria de

---

<sup>5</sup> Foi por intermédio do artigo “*Computing Machinery and Intelligence*” que Turing apresentou o famoso “jogo de imitação”, também conhecido como teste de Turing, em que “ilustra a ideia de um cérebro e sua função como um objeto físico cujas propriedades podem ser examinadas como as de qualquer outro, e de sugerir métodos construtivos por meio das quais máquinas inteligentes poderiam ser construídas”. O jogo de imitação é jogado por uma pessoa, um computador e um interrogador, que são mantidos em salas separadas. Se durante o jogo o interrogador não puder distinguir quem é a pessoa e quem é o computador, poder-se-á atribuir à máquina inteligência humana. (HODGES, 2001).

<sup>6</sup> O termo “Inteligência Artificial” foi cunhado pelo cientista John McCarthy na proposta de pesquisa encaminhada aos demais cientistas: “Propomos que um estudo de 2 meses e 10 homens sobre inteligência artificial seja realizado durante o verão de 1956 no Dartmouth College, em Hanover, New Hampshire. O estudo deve prosseguir com base na conjectura de que todos os aspectos da aprendizagem ou qualquer outra característica da inteligência podem, em princípio, ser tão precisamente descritos que uma máquina pode ser feita para simulá-la. Uma tentativa, será feita para descobrir como fazer as máquinas usarem a linguagem, formar abstrações e conceitos, resolver tipos de problemas agora reservados aos seres humanos e melhorar a si mesmos. Achamos que um avanço significativo pode ser feito em um ou mais desses problemas se um grupo cuidadosamente selecionado de cientistas trabalhar nele em conjunto durante o verão” (MCCARTHY, 1956).

autômatos, redes neurais e inteligência, de forma que organizaram um seminário de aproximadamente dois meses em Dartmouth College (RUSSEL; NORVIG, 2013).

Apesar do sucesso inicial das pesquisas sobre IA, o desenvolvimento da referida tecnologia foi marcado por diversos invernos e primaveras. Após a previsão de Herbert Simon de que, em 20 anos, as máquinas seriam capazes de realizar todas as atividades desempenhadas por humanos não se concretizar, o financiamento de agências governamentais e os investimentos privados começaram a diminuir, fazendo com que, por mais de uma década, o termo Inteligência Artificial fosse um tabu na indústria da computação<sup>7</sup> (FRANKISH; RAMSEY, 2014). No entanto, após um longo período de inverno, a IA “desabrochou num espetáculo de aplicações chamado primavera, com rápidos avanços especialmente creditados ao incremento da capacidade de armazenagem de dados e processamento computacional” (PEIXOTO; SILVA, 2019, p. 24). Assim, depois de longos períodos de inverno, com a evolução da *Internet*, dos microprocessadores e o aumento da capacidade de processamento e armazenamento de dados, principalmente a partir do início do século XXI, a IA passou a se desenvolver de forma vertiginosa e, atualmente, está presente em praticamente todos os setores da sociedade, exemplo disso é sua utilização no combate à COVID-19<sup>8</sup>.

Apesar de se tratar de uma tecnologia que tem sua origem na década de 1950, pesquisadores ainda não chegaram em um consenso no tocante

---

<sup>7</sup> Segundo Nick Bostrom (2018, p. 37) o fraco desempenho dos primeiros sistemas de IA que ocasionou o primeiro inverno se devia a fatores como: “métodos inadequados para lidar com incertezas, dependência de representações simbólicas frágeis infundadas, escassez de dados e severas limitações de hardware tanto em capacidade de memória quanto em velocidade de processamento”.

<sup>8</sup> São inúmeras as aplicações da IA na prevenção, detecção e tratamento do coronavírus, podendo-se mencionar como exemplo o projeto desenvolvido pela Secretária da Saúde do Ceará (Sesa) em parceria com pesquisadores da Universidade de Fortaleza e da Universidade de Lisboa. A plataforma desenvolvida utiliza a IA para analisar exames de raio-x de tórax de pessoas com suspeita ou não da doença, de forma que o sistema poderá ser usado para triagem de pacientes e no auxílio do diagnóstico em hospitais e clínicas. (MORAIS, 2020).

a sua definição. Cientes da dificuldade de definição da IA, o grupo independente de peritos de alto nível sobre Inteligência Artificial, criado pela União Europeia com o objetivo de chegar a um conceito comum, propôs a seguinte definição (GPAN IA, 2018):

Os sistemas de inteligência artificial (IA) são sistemas de software (e eventualmente também de hardware) concebidos por seres humanos, que, tendo recebido um objetivo complexo, atuam na dimensão física ou digital percebendo o seu ambiente mediante a aquisição de dados, interpretando os dados estruturados ou não estruturados recolhidos, raciocinando sobre o conhecimento ou processando as informações resultantes desses dados e decidindo as melhores ações a adotar para atingir o objetivo estabelecido. Os sistemas de IA podem utilizar regras simbólicas ou aprender um modelo numérico, bem como adaptar o seu comportamento mediante uma análise do modo como o ambiente foi afetado pelas suas ações anteriores.

Enquanto disciplina científica, a IA inclui diversas abordagens e técnicas, tais como a aprendizagem automática (de que a aprendizagem profunda e a aprendizagem por reforço são exemplos específicos), o raciocínio automático (que inclui o planeamento, a programação, a representação do conhecimento e o raciocínio, a pesquisa e a otimização) e a robótica (que inclui o controlo, a percepção, os sensores e atuadores, bem como a integração de todas as outras técnicas em sistemas ciberfísicos).

A Inteligência Artificial trata-se, portanto, de um ramo da ciência da computação, que permite às máquinas desempenharem algumas atividades desenvolvidas por seres humanos, e que pode ser dividida basicamente em três categorias: IA Geral, IA Específica e Superinteligência. A IA Geral, também denominada IA forte, tem como objetivo criar sistemas inteligentes que possuam competências amplas, ou seja, baseia-se nas tarefas e trabalhos que os seres humanos conseguem desempenhar (PEIXOTO; SILVA, 2019). Na IA Específica (IA Fraca) os sistemas executam tarefas específicas, isto é, são especializados em uma



área e um problema de cada vez (SARMAH, 2019). Já a Superinteligência, nos termos de Nick Bostrom (2018, p. 80), “é qualquer intelecto que exceda em muito o desempenho cognitivo dos seres humanos e, virtualmente, todos os domínios de interesse”. Faz-se necessário esclarecer que, apesar do trabalho incessante dos cientistas para alcançar a superinteligência artificial, ainda não há sistemas de IA que ultrapasse o desempenho cognitivo dos seres humanos, tendo em vista que é preciso capacitar as máquinas com “uma ampla gama de novas habilidades: aprendizagem multidomínio; aprendizagem independente do domínio; compreensão de linguagem natural; raciocínio de senso comum, planejamento e aprendizado com um pequeno número de exemplos”, além de ensinar os robôs a terem autoconsciência, humor, amor, empatia e outros sentimentos relativos aos humanos<sup>9</sup> (LEE, 2019).

Além das categorias supramencionadas, importante analisar também o que se entende por *machine learning* (aprendizado de máquina), *deep learning* (aprendizado profundo), redes neurais e processamento de linguagem natural. Segundo Frankshi e Ramsey (2014) aprendizado de máquina é um subcampo da IA que se utiliza de algoritmos<sup>10</sup> para o fim de permitir que sistemas baseados em Inteligência Artificial aprendam, e divide-se em aprendizagem supervisionada<sup>11</sup>, aprendizagem não

---

<sup>9</sup> Segundo Nick Bostrom (2018, p. 48) os especialistas divergem acerca da possibilidade de as máquinas adquirirem “inteligência de máquina nível humano” (HIMI), sendo que alguns pesquisadores (10%) apontam que será alcançada até 2022, 50% estimam que será até 2040 e 90% asseveram que será até 2075. Importante destacar, nesse sentido, que não se fala em superinteligência, mas sim, inteligência igual à dos seres humanos.

<sup>10</sup> De acordo com Paulo Victor Alfeo (2020) algoritmos são regras definidas “que a partir de um entendimento lógico-matemático se debruçam sobre um problema, possível de ser tratado e executado por um computador, que dados de entrada são transformados em dados de saída, solucionando o problema inicial”.

<sup>11</sup> Na aprendizagem supervisionada utilizam-se os dados conhecidos para treinar determinado modelo com finalidade de descobrir novos dados (SARMAH, 2019). Geralmente, a aprendizagem supervisionada é usada para classificação e categorização.

supervisionada (ou auto-organizados)<sup>12</sup> e aprendizagem por reforço<sup>13</sup>. O aprendizado profundo (*deep learning*)<sup>14</sup> “é uma forma específica de *machine learning*, que envolve o treinamento de redes neurais com muitas camadas e unidades” (PEIXOTO; SILVA, 2019) e que se utiliza de uma enorme quantidade de dados com a finalidade de alcançar o resultado almejado (LEE, 2019). Segundo a lição de Russel e Norvig (2013, p. 842-844) rede neural é uma coleção de unidades conectadas em que as propriedades de rede são determinadas conforme a sua topologia e propriedades dos neurônios, composta por unidades (nós) conectadas por ligações direcionadas e dispostas camadas, de modo que cada unidade recebe o *input* a partir as unidades na camada imediatamente anterior<sup>15</sup>. Por fim o processamento de linguagem natural é um subcampo da Inteligência Artificial que se destina à geração e compreensão da linguagem natural, frequentemente utilizado nos sistemas de tradução automática, de reconhecimento de texto e de reconhecimento de voz (FRANKSHI; RAMSEY, 2014).

Nota-se que nos últimos anos o mundo tem assistido o desenvolvimento vertiginoso da IA, podendo-se mencionar como exemplo os programas de reconhecimento de voz, assistentes pessoais (como a Siri

---

<sup>12</sup> Os algoritmos de aprendizagem não supervisionada não apontam variáveis específicas como alvo ou foco, de forma que tem como objetivo fornecer uma caracterização geral do conjunto de dados completos. São comumente utilizados para agrupamentos, isto é, separar vários indivíduos em grupos “naturais” de acordo com uma ou outra métrica (FRANKSHI; RAMSEY, 2014).

<sup>13</sup> Na aprendizagem por reforço o sistema utiliza recompensas positivas e negativas para determinados comportamentos, de maneira que as máquinas podem aprender a otimizar o comportamento de acordo em essas recompensas (SARMAH, 2019).

<sup>14</sup> Dentre as aplicações mais comuns de aprendizado profundo está a criação de carros autônomos, pois para que sejam treinados a pensar como humanos, é necessário que se tenha uma rede de modelos trabalhando simultaneamente (SARMAH, 2019).

<sup>15</sup> O estudo e desenvolvimento de redes neurais teve início no final da década de 1950, porém, foi somente após a introdução do algoritmo de retroprogramação que o treinamento de redes neurais multicamadas se tornou possível (sistemas com camadas intermediárias de neurônios, entre as camadas de entrada - *input* - e saída - *output* - de dados), permitindo dessa forma um aumento na capacidade de aprendizado das máquinas (BOSTROM, 2018).

da Apple)<sup>16</sup>, sistemas de reconhecimento óptico, programas de tradução automática, reconhecimento facial, entre outros, sendo que essas tecnologias vêm sendo amplamente empregadas em sistemas de vigilância, de reserva de voos e de negociação de ações, por exemplo. Ou seja, não restam dúvidas que a evolução da Inteligência Artificial está ocasionando profundas mudanças no cotidiano da sociedade, remodelando diversos setores, como o transporte, a educação, a saúde, a economia e as relações de trabalho, como será analisado no capítulo a seguir.

### **3 Ficção científica ou realidade? o emprego da inteligência artificial nas relações de trabalho**

Talvez Charlie Chaplin quando escreveu, dirigiu e atuou no filme “Tempos Modernos” em 1936, não imaginava que 85 anos mais tarde, as enormes engrenagens da então moderna linha de produção, poderiam ser substituídas por robôs e sistemas baseados em Inteligência Artificial. Consoante acima analisado, a referida tecnologia começou a ganhar notoriedade na comunidade acadêmica na década de 1950, com o início da Terceira Revolução Industrial<sup>17</sup>. Porém, foi apenas em 1997, quando um dos melhores jogadores de xadrez do mundo, Garry Kasparov, perdeu uma partida do jogo para o *Deep Blue* (o supercomputador da IBM), que o assunto ganhou destaque na sociedade. Desde então, surgiram diversos sistemas e novas tecnologias (relativas à Quarta Revolução Industrial),

---

<sup>16</sup> A Siri é uma assistente pessoal da Apple, que utiliza aprendizado de máquina para desempenhar diversas atividades, como definir alarmes, localizar fotos, entre outros. Disponível em: <https://www.apple.com/br/siri/>. Acesso em: 19 jan. 2021.

<sup>17</sup> Na lição de Klaus Schwab e Nicholas Davis (2019), por volta de 1950, as principais tecnologias da Terceira Revolução Industrial (tecnologias de informação e comunicação - TIC's) passaram por evoluções revolucionárias. Segundo os autores, “a capacidade de armazenar, processar e transmitir informações em formato digital deu nova forma a quase todas as indústrias e mudou drasticamente a vida profissional e social de bilhões de pessoas”. Manuel Castells (2005, p. 68-69) assevera que a Revolução Tecnológica (Terceira Revolução Industrial) tem como cerne da transformação as “tecnologias da informação, processamento e comunicação”, que não são apenas ferramentas a serem aplicadas, mas sim processos a serem desenvolvidos.

amplamente empregadas nos mais variados setores da sociedade, dentre eles nas relações de trabalho.

Veículos autônomos, robôs industriais e humanoides, drones que no passado eram relegados ao mundo da ficção científica, hoje fazem parte do cotidiano da sociedade, fazendo com que a fronteira entre realidade e ficção fique cada vez mais tênue. Nesse sentido:

Os avanços na ciência dos materiais e a tecnologia dos sensores melhoraram a percepção, a locomoção e a cognição das máquinas. Os robôs voadores, também conhecidos como drones, e os robôs industriais, como aqueles que montam peças de carros sem a ajuda de seres humanos, usam a IA para executar funções de interação e navegações complexas. Robôs que dirigem sozinhos, também conhecidos como veículos autônomos, superaram desafios anteriormente inatacáveis, como navegar pelo sistema rodoviário com caminhões sem motorista. Os robôs humanoides também estão atuando como assistentes pessoais e companheiros, preenchendo a lacuna entre ficção científica e realidade (SCHWAB; DAVIS, 2019).

No âmbito das relações laborais a IA pode ser empregada em diversas atividades, como por exemplo: 1) chatbots, que utilizam linguagem para conversar com as pessoas de maneira natural e pré-programada, reconhecendo nomes e números de telefones e reproduzindo o comportamento humano; 2) aplicações de gestão, útil para identificar os trabalhadores que estão desempenhando suas atividades com mais eficiência; 3) assistente pessoal, utilizada para marcar reuniões, horários na agenda e atividades do cotidiano, capaz de reconhecer o comando de voz e fornecer informações e soluções ao usuário; 4) mecanismos de segurança, tanto em ataques digitais quanto em situações do cotidiano, como eventos; 5) predições, através de máquinas equipadas com inteligência artificial nas empresas que podem ser desenvolvidas para fazer previsões do comportamento humano em determinadas

circunstâncias (também utilizada em campanhas de marketing, por exemplo, para prever diferentes cenários e possíveis resultados); 6) vendas e marketing, para detectar o perfil do consumidor, personalizando o atendimento, com praticidade e conforto e; 7) ensino, capaz de fornecer informações e dados ao usuário a qualquer hora do dia (STEFANINI GROUP, 2018).

Além disso a utilização da Inteligência Artificial no âmbito das relações de trabalho, permite realizar a seleção e o recrutamento de empregados, monitorar em tempo integral as atividades das equipes<sup>18</sup>, traçar o perfil de trabalhadores<sup>19</sup>, realizar o registro de ponto por intermédio de sistemas de reconhecimento facial<sup>20</sup>, bem como avaliar, por meio do reconhecimento de emoções, quais trabalhadores estão efetivamente prestando atenção em uma reunião de trabalho<sup>21</sup>.

Ou seja, a IA além de revolucionar as relações laborais, está trazendo inúmeras consequências ao mundo do trabalho, tendo em vista a substituição gradativa do trabalho humano pelas máquinas. Kai-Fu Lee (2019) assevera que o desenvolvimento do aprendizado profundo (*deep learning*) ocasionará “uma era de forte aumento da produtividade, mas

---

<sup>18</sup> Empresários do Reino Unido estão utilizando o sistema de Inteligência Artificial chamado “Isaak” para monitorar em tempo real as atividades de suas equipes, para o fim de verificar quais os trabalhadores mais ativos e colaborativos, bem como analisar quais são influenciadores ou agentes de mudança. O sistema permite comparar dados de atividades com avaliações qualitativas, verificando o desempenho dos funcionários. Segundo a empresa que desenvolveu o programa, dentre os clientes, encontram-se cinco escritório de advocacia, uma empresa de treinamento e uma agência imobiliária (BOOTH, 2019).

<sup>19</sup> Frank Pasquale (2015) alerta que existem vários sistemas de avaliação *on-line*, os quais permitem traçar o perfil dos candidatos à vaga de emprego, classificando-os por cores, por exemplo. De acordo com o autor, essas ferramentas, que muitas vezes são ocultas, têm a capacidade de analisar toda a vida do candidato, inclusive o seu temperamento (em redes sociais) e a sua criatividade.

<sup>20</sup> Basta uma simples pesquisa nos *sites* de busca, para encontrar diversas empresas que oferecem sistemas de reconhecimento facial para o controle de ponto. Essas empresas oferecem um sistema de biometria facial que funciona de maneira semelhante aos algoritmos utilizados nas redes sociais (que permitem aos usuários marcar os amigos nas fotos). Assim, por intermédio da biometria o sistema reconhece os traços das faces das pessoas cadastradas nos sistemas (OITCHAU, 2020).

<sup>21</sup> Conforme reportagem veiculada no site *Wired*, a plataforma de videoconferência *Headroom*, lançada em 2020, utiliza o reconhecimento de emoções (campo relativamente novo da IA) para medir a temperatura da sala e avaliar quanto os participantes estão prestando atenção a quem está falando durante uma reunião. As métricas são exibidas em uma janela da tela, com o intuito de fornecer ao locutor um *feedback* em tempo real (PARDES, 2020).

também de perturbações generalizadas nos mercados de trabalho – e grandes efeitos sociopsicológicos nas pessoas – à medida que a inteligência artificial tomar conta dos empregos humanos em todas as indústrias”.

De acordo com Jeremy Rifkin (2016, p. 151), na atualidade, já existem fábricas que operam praticamente sem trabalhadores, conduzidas por programas de computador, sendo que até mesmo segmentos do mercado de trabalho considerados difíceis de serem automatizados, estão se tornando “vítimas da informatização” como por exemplo, a indústria têxtil, o setor de logística<sup>22</sup>, de transportes e de serviços. Assevera o autor que:

ESTAMOS EM MEIO A UMA MUDANÇA ÉPICA. A Primeira Revolução Industrial eliminou a escravidão e o trabalho servil. A Segunda Revolução Industrial encolheu drasticamente o trabalho artesanal e a agricultura. A Terceira Revolução Industrial está provocando o fim da mão de obra em massa assalariada no setor de manufatura e serviços, e o fim do trabalho profissional especializado em grande parte das áreas do conhecimento<sup>23</sup> (RIFKIN, 2016, p. 159).

Verifica-se que a automação e a Inteligência Artificial, possuem forte tendência para substituir atividades rotineira e previsíveis, de maneira que além das ocupações de tipo manual, haverá substituição de ocupações típicas de profissionais de nível superior, como contadores, administradores e auditores (ARBIX; COMIN, 2020). A ameaça aos postos de trabalho está mais próxima do que se imagina e, segundo especialistas, atingirá tanto aqueles profissionais altamente treinados, como também os de baixa escolaridade (LEE, 2019).

---

<sup>22</sup> Na corrida pela automação, segundo reportagem veiculada no *site* da Reuters, a Amazon está lançando máquinas para embalar os pedidos dos clientes, automatizando o trabalho realizado por milhares de seus funcionários. A tecnologia escaneia as mercadorias e as envolve rapidamente em caixas feitas sob medida para cada item, sendo que sua implantação nos depósitos da empresa poderá acabar com pelo menos 24 funções (DASTIN, 2019).

<sup>23</sup> Importante esclarecer que para Jeremy Rifkin (2012, p. 57) o mundo vivencia atualmente a Terceira Revolução Industrial, marcada pela “conjunção da tecnologia de comunicação da internet com as energias renováveis”.

Denota-se, ainda, que a revolução tecnológica além de ameaçar os postos de trabalho, provocando o desemprego em massa, pode também acarretar a falta de trabalho especializado, fazendo surgir uma nova classe social, que HARARI (2018) chama de “inúteis”, pois, mesmo que seja possível criar novos empregos, talvez não seja viável reinserir os trabalhadores nessas novas profissões, seja pela falta de habilidade, de especialização, ou ainda, pela ausência de energia e resistência necessárias para uma vida de mudanças. Conforme a Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho, da OIT, os avanços tecnológicos criarão empregos, porém aqueles que ficarem desempregados durante essa transição “poderão ser os menos preparados para aproveitar as novas oportunidades de emprego. As habilidades atuais não corresponderão aos empregos do amanhã e competências recém-adquiridas podem se tornar rapidamente obsoletas” (OIT, 2019, p. 18).

É notório, portanto, que a Inteligência Artificial uma real capacidade de substituir em larga escala a mão de obra humana, tornando-a irrelevante ou inútil em diversos segmentos da economia, que vai desde os transportes autônomos até algoritmos de inteligência artificial capazes de produzir argumentos, substituindo, por exemplo, o trabalho técnico jurídico<sup>24</sup>. Nesse sentido:

[...] um grande número de empregos corre o risco de automação, um número muito maior que o das revoluções industriais anteriores – e a rápida escalada significa que as perdas de postos de trabalho podem acumular - se

---

<sup>24</sup> A IA já faz parte do cotidiano de escritórios de advocacia e do Poder Judiciário. Através das ferramentas disponibilizadas por essa tecnologia é possível realizar o “gerenciamento de dados, elaboração de documentos, análise de diligências (no auxílio de programas de *compliance*, por exemplo), pesquisas, prognósticos de teses jurídicas” (PEIXOTO; SILVA, 2019, p. 115). Além disso, no âmbito do Poder Judiciário sistemas de IA auxiliam no aprimoramento da prestação jurisdicional, como por exemplo o programa Elis (criado pelo TJ de Pernambuco, que classifica os processos ajuizados no PJe em relação a divergências cadastrais, competências diversas e possíveis prescrições); o Poti (desenvolvido pelo TJ do Rio Grande do Norte para bloqueio, desbloqueio de contas e emissão de certidões relacionadas ao BACENJUD); o Victor (desenvolvido pelo STF para converter imagens em texto no processo digital, localizar documentos no acervo do Tribunal, separar e classificar peças processuais mais utilizadas, e identificar temas de repercussão geral de maior incidência na Corte), entre outros (CNJ, 2019).

rapidamente. Enquanto isso, a taxa de criação de emprego nas indústrias que estão em uma fronteira tecnológica é mais lenta hoje do que em décadas anteriores. Os empregos nas novas indústrias requerem conhecimentos técnicos e habilidades não cognitivas, impondo obstáculos para os trabalhadores menos qualificados. Nas economias avançadas, a maioria dos novos postos de trabalho consiste em atividades com contratos independentes, de meio período, por tempo limitado ou temporárias, que geralmente não têm as proteções legais e os benefícios sociais do trabalho em tempo integral. Nos Estados Unidos, por exemplo, 94 % dos novos postos de trabalho criados entre 2005 e 2015 são empregos em “formas alternativas de trabalho”, sem a proteção social, os direitos trabalhistas ou até mesmo algum controle significativo por parte dos trabalhadores. As tecnologias da Quarta Revolução Industrial, portanto, parecem estar minando as escolhas dos seres humanos e a capacidade deles de aplicar suas habilidades e interesses a um trabalho que tenha significado; isso tem a possibilidade de criar gerações de trabalhadores com uma vida precária e fragmentada (SCHWAB; DAVIS, 2019).

Ou seja, de forma gradativa, porém cada vez mais acelerada, está se operando uma transição entre o trabalho precarizado, sem cobertura ou com cobertura social insuficiente, para um trabalho humano irrelevante (desnecessário ou inútil), de forma que é necessário encontrar mecanismos que proporcionem ampla proteção aos direitos dos trabalhadores, em face da utilização da Inteligência Artificial e da robótica nas relações de trabalho, seja por intermédio de normas jurídicas, ou ainda, políticas públicas, consoante será analisado do próximo tópico.

#### **4 Mecanismos de proteção dos direitos dos trabalhadores em face da utilização da inteligência artificial nas relações laborais: contribuições das leis da robótica de Isaac Asimov**

Como visto acima, a Inteligência Artificial e a robótica já fazem parte do cotidiano de diversas empresas e, tendo em vista o potencial disruptivo dessas tecnologias, há uma grande preocupação de que aumentem ainda mais os índices de desemprego, em razão da possibilidade de que robôs e



máquinas inteligentes passem a desempenhar atividades exercidas por seres humanos.

De fato, já é possível observar o impacto dessas novas tecnologias no mercado de trabalho brasileiro, ou seja, de acordo com um estudo realizado pelo IPEA, em 2019, atividades tipicamente rotineiras e não cognitivas possuem alto risco de serem automatizadas, ao passo que outras profissões “que integram tanto subtarefas facilmente automatizáveis quanto as de difícil execução por robôs devem sofrer transformações em função do desenvolvimento da tecnologia e da inteligência artificial” (ALBUQUERQUE; *et. al.*, 2019, p. 25). Ainda, estima-se que, caso as empresas resolvam automatizar as profissões que possuem alta chance de automação, aproximadamente 30 milhões de empregos estariam em risco até 2026 (ALBUQUERQUE; *et. al.*, 2019).

Ademais, a recessão provocada pela COVID-19, aliada à adoção de tecnologias, parece ter antecipado o futuro do trabalho. De acordo com Fórum Econômico Mundial, mais de 80% dos líderes empresariais mundiais relataram que pretendem agilizar a automatização de seus processos de trabalho e ampliar o teletrabalho, e 50% dessas empresas afirmaram que têm intensão de acelerar a automação de empregos, sendo que um em cada cinco empregadores espera reduzir permanentemente a sua força de trabalho (WEF, 2020).

A automatização dos empregos está em ritmo acelerado, de maneira que é necessário implementar uma ação reversa, que tenha o condão de salvaguardar os direitos fundamentais dos trabalhadores, como o direito ao trabalho e à dignidade da pessoa humana. No entanto, indaga-se: quais medidas podem ser tomadas para usufruir dos benefícios advindos desse novo arcabouço tecnológico e, ao mesmo tempo, proteger a força de trabalho?

Tal medida existe e está contemplada no artigo 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal, que prevê como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, a “proteção em face da automação da forma da lei” (BRASIL, 1988). Porém, quase 33 anos da promulgação da Constituição da República, diante da falta de lei regulamentar, essa promessa constitucional se trata de um direito ineficaz dos trabalhadores<sup>25</sup>.

Ocorre que, consoante alerta o Fórum Econômico Mundial (2020, p. 8) o avanço tecnológico vem trazendo inúmeras consequências ao mercado de trabalho, como o desemprego em massa, o deslocamento de empregos em grande quantidade e a escassez de habilidades, o que exigirá “liderança com propósito para chegar a um futuro de trabalho que atenda ao potencial humano e crie prosperidade amplamente compartilhada”. Ou seja, não é possível esperar que mais 33 anos se passem para que esse direito fundamental dos trabalhadores seja efetivado.

Assim, que venha dos livros de ficção científica a inspiração para regulamentar o referido dispositivo constitucional. Isaac Asimov, autor de diversos livros clássicos de ficção científica, desenhou um futuro em que humanos e robôs conviviam pacificamente, sendo que para tornar possível essa coexistência, os robôs eram construídos por engenheiros seguindo as três leis da robótica:

1. Um robô não pode fazer mal a um ser humano ou, por omissão, permitir que um ser humano sofra algum tipo de mal.
2. Um robô deve obedecer às ordens dos seres humanos, a não ser que entrem em conflito com a Primeira Lei.

---

<sup>25</sup> De acordo com Luciano Martinez e Mariana Maltez, com vistas a finalidade de conferir maior proteção aos trabalhadores, foram propostos os projetos de lei 790/1991, 2.313/1991, 354/1991, 2.902/1992, 3.053/1997, 34/1999, 1.366/1999 e 2.611/2000, contudo as propostas foram arquivadas tendo em vista a justificativa de que os efeitos da automação já estariam superados (MARTINEZ; MALTEZ, 2017). Em 2019, com o objetivo de regulamentar o artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, o deputado Wolney Queiroz propôs o Projeto de Lei nº 1091/19, no entanto, o projeto de lei está aguardando parecer do relator na Comissão de Seguridade Social e Família (CSSF), desde 20 de março de 2019 (BRASIL, 2019).

3. Um robô deve proteger a própria existência, a não ser que essa proteção entre em conflito com a Primeira ou a Segunda Lei (ASIMOV, 2002).

Anos mais tarde, Asimov (1985, p. 258) acrescentou a chamada Lei Zero, segundo a qual “um robô não pode prejudicar a humanidade ou, pela inação, permitir que a humanidade seja prejudicada”. Foi denominada “Lei Zero” por ser mais abrangente que as demais, pois, protegendo-se a sociedade humana em geral, estar-se-á zelando também pelos seres humanos. Segundo o autor, “o bem da humanidade em geral tinha precedência sobre o bem de um indivíduo em particular” (ASIMOV, 2002)<sup>26</sup>.

Denota-se, portanto, que de acordo com as leis acima enunciadas, a criação e desenvolvimento de sistemas baseados em novas tecnologias, como a robótica e a Inteligência Artificial, devem ser centrados nos seres humanos. Ou seja, a integração dessas ferramentas tecnológicas aos sistemas humanos requer uma orientação sobre como maximizar os benefícios e minimizar os riscos à sociedade.

Importante destacar que, no âmbito das relações laborais essa abordagem não é diferente. Vale destacar que o direito social ao trabalho é essencial à condição humana, pois é através dele que o indivíduo garante acesso a recursos mínimos de sobrevivência, permitindo que tenha uma vida civilizada, com acesso ao lazer, cultura, segurança, vestuário, educação, entre outros, garantindo assim uma existência digna aos trabalhadores. Denota-se, por conseguinte, que o direito fundamental ao trabalho tem como objetivo “preservar e proteger o ser humano, como fim

---

<sup>26</sup> Em que pese terem sua origem em contos de ficção científica, as leis da robótica de Isaac Asimov influenciam até hoje cientistas e pesquisadores da IA, bem como são utilizadas para embasar legislações, a exemplo da Resolução do Parlamento Europeu, de 16 e fevereiro de 2017, que contém recomendações à Comissão sobre disposições de Direito Civil sobre Robótica (2015/2013(INL)), que assim dispõe: “considerando que as Leis de Asimov têm de ser encaradas como dirigindo-se aos criados, aos produtores e aos operadores de robôs, incluindo robôs com autonomia integrada e autoaprendizagem, uma vez que não podem ser convertidas em código de máquina” (UNIÃO EUROPEIA, 2017).

em si mesmo, bem como garantir a efetividade dos direitos fundamentais, com a finalidade de assegurar que toda relação de trabalho tenha a condição de dignificar o trabalhador” (GOLDSCHMIDT; GRAMINHO, 2020, p. 26). Nesse sentido:

O art. 6º define o trabalho como direito social, mas nem ele nem o art. 7º trazem norma expressa conferindo o direito ao trabalho. Este, porém, ressaí do conjunto de normas da Constituição sobre o trabalho. Assim, no art. 1º, IV, se declara que a República Federativa do Brasil tem como fundamento, entre outros, os valores sociais do trabalho; o art. 170 estatui que a ordem econômica funda-se na valorização do trabalho, e o art. 193 dispõe que a ordem social tem como base o primado do trabalho. Tudo isso, tem o sentido de reconhecer o direito social ao trabalho, como condição da efetividade da existência digna (fim da ordem econômica) e, pois, da dignidade da pessoa humana, fundamento, também, da República Federativa do Brasil (art. 1º, III). E aqui se entroncam o direito individual ao livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, com o direito social ao trabalho, que envolve o direito de acesso a uma profissão, à orientação e formação profissionais, à livre escolha do trabalho, assim como o direito à relação de emprego (art. 7º, I) e o seguro-desemprego, que visam, todos, entre outros, à melhoria das condições sociais dos trabalhadores. (NASCIMENTO, 2011, p. 292)

O direito fundamental ao trabalho impõe ao Estado o dever de proteção dos trabalhadores, ou seja, cabe a ele zelar, repressiva e preventivamente, pelos direitos fundamentais da classe trabalhadora. Assim, diante do potencial impacto que essas tecnologias podem ocasionar ao mercado de trabalho, tanto no aspecto qualitativo, quanto no quantitativo, é necessário refletir sobre o futuro das relações trabalhistas, bem como acerca da adoção de políticas sociais e do fortalecimento da legislação laboral. Nesse sentido:

As iniciativas que estão em prática sinalizam que os impactos trazidos pela possível onda de desemprego podem ser mitigados através de resoluções

baseadas em políticas públicas como: i) a criação de leis que visem normatizar as atividades desempenhadas por robôs e dispositivos de inteligência artificial, ii) a modificação da cobrança de tributos, buscando equilibrar a arrecadação diante de uma realidade em que máquinas tomarão o lugar de trabalhadores e iii) a criação de novos sistemas de seguridade social (HORTMANN, 2019, p. 56).

Considerando a necessidade de se editar normas e implantar políticas públicas que protejam o trabalhador e a sua dignidade humana, diversos países e organizações internacionais estão se mobilizando para o fim de regulamentar o setor, podendo-se mencionar como exemplo a União Europeia que editou as Resoluções 2015/2103 (INL) e 2018/2088(INI) com o objetivo de incentivar o desenvolvimento da robótica e da IA, bem como minimizar seu impacto negativo na sociedade. No âmbito das relações laborais, as resoluções preveem que Estados-Membros: a) identifiquem os riscos e elaborem estratégias para o fim de garantir o desenvolvimento de programas relativos a requalificação e reconversão dos trabalhadores; b) incentivem o desenvolvimento de programas de educação voltados à literacia digital, com o objetivo de facilitar a adaptação dos trabalhadores aos novos postos de trabalho e às mudanças tecnológicas; c) eliminem os obstáculos à entrada no mercado de trabalho; d) lancem iniciativas para apoiar as mulheres no setor digital; e) adotem políticas proativas e repensem a reformulação das políticas de mercado, os regimes de segurança sociais e a tributação, entre outros.

No mesmo sentido, a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), em maio de 2019, adotou a Recomendação do Conselho sobre IA<sup>27</sup>, com a finalidade de implementar princípios, complementares entre si, para a administração responsável de

---

<sup>27</sup> Importante destacar que o Brasil aderiu à Recomendação da OCDE em 21 de maio de 2019.

IA confiável, recomendando aos Estados aderentes que implementem as seguintes recomendações no tocante ao mercado de trabalho:

- a) Os governos devem trabalhar em estreita colaboração com as partes interessadas para se preparar para a transformação do mundo do trabalho e da sociedade. Eles devem capacitar as pessoas a usar e interagir efetivamente com os sistemas de IA em toda a gama de aplicativos, inclusive equipando-os com as habilidades necessárias.
- b) Os governos devem tomar medidas, inclusive por meio do diálogo social, para garantir uma transição justa para os trabalhadores à medida que a IA é implantada, como por meio de programas de treinamento ao longo da vida profissional, apoio aos afetados pelo deslocamento e acesso a novas oportunidades no mercado de trabalho.
- c) Os governos também devem trabalhar em estreita colaboração com as partes interessadas para promover o uso responsável da IA no trabalho, melhorar a segurança dos trabalhadores e a qualidade dos empregos, promover o empreendedorismo e a produtividade e ter como objetivo garantir que os benefícios da IA sejam compartilhados de maneira ampla e justa (OCDE, 2019).

No Brasil, “embora de exponencial relevância, o direito social previsto no inciso XXVII do art. 7º da CF vincula-se à norma constitucional de eficácia limitada: para ganhar efetividade, depende de lei ordinária regulamentadora, nos termos do próprio inciso XXVII” (FELICIANO; MORAES, 2019, p. 950) que, ainda não foi aprovada. Como visto acima, o Projeto de Lei nº 1091/2019, que tem como objetivo de introduzir direitos sociais e previdenciários mínimos à classe trabalhadora, estabelece diretrizes que deverão ser adotadas pelos empregadores antes de implementar novas tecnologias de produção, dentre elas: implantação de programas e processos de readaptação, capacitação para novas funções (art. 5º, § 2º e § 5º); negociação coletiva prévia (art. 5º, § 3º); pagamento em dobro das verbas rescisórias (art. 8º); vedação de dispensa coletiva em

massa (art. 9º); entre outros. No entanto, o referido projeto permanece parado na Comissão de Seguridade Social e Família (CSSF), aguardando parecer, desde março de 2019.

Porém, como salientam Guilherme Guimarães Feliciano e Paulo Douglas Almeida de Moraes (2019, p. 951), “a inércia legislativa começa a beirar a irresponsabilidade”, principalmente diante das consequências advindas da crise instaurada pela pandemia da COVID-19, que agravaram as mudanças já desencadeadas pela Quarta Revolução Industrial.

Assim, tomando-se como fundamento as leis de Asimov, proteger a classe trabalhadora não deve ser um objetivo secundário, de forma que cabe ao Estado, zelar pelos direitos fundamentais, editando normas e implantando políticas públicas que protejam o trabalhador e sua dignidade humana, pois a tecnologia deve estar a serviço do homem, como determinam os artigos 1º, inciso III e 170 da Constituição Federal.

### **Considerações finais**

Consoante restou demonstrado na presente pesquisa, a automatização em substituição aos empregos está em ritmo acelerado, principalmente em decorrência da recessão provocada pela pandemia da COVID-19, que acabou antecipando as consequências negativas advindas da utilização de tecnologias criadas com o advento da Quarta Revolução Industrial.

Pesquisas apontam que grande parte da liderança mundial pretende agilizar a automatização dos processos de trabalho e uma parcela significativa de empresas espera reduzir permanentemente a utilização de mão de obra humana, aumentando assim os índices de desemprego. Ainda, além do desemprego massivo, outra consequência da automação é a escassez de habilidades dos trabalhadores, o que poderá torná-los desnecessários ou irrelevantes para o processo produtivo.

Oportuno esclarecer que não se pretende demonizar o desenvolvimento da Inteligência Artificial e da robótica no âmbito das relações laborais; no entanto, é necessário que sua criação, implantação e utilização, observe a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Ou seja, consoante determinam as leis da Robótica de Asimov, é preciso buscar medidas que permitam o desenvolvimento de ferramentas tecnológicas centrado no ser humano.

Nesse sentido, importante destacar que o direito fundamental ao trabalho impõe ao Estado o dever de proteção dos trabalhadores, inclusive, em face da automação (art. 7º, inc. XXVII, da CF, pendente de regulamentação). Isto é, cabe ao Estado, por intermédio de edição de normas e adoção de políticas públicas para o fim de proteger os trabalhadores, diante dos impactos negativos causados pela Inteligência Artificial.

Assim, diante da necessidade de editar normas e implantar políticas públicas que protejam os direitos sociais dos trabalhadores, diversos países e organizações internacionais, estão se mobilizando com a finalidade de regulamentar o setor, sem que isso implique em frear o desenvolvimento tecnológico. Dentre as diretrizes internacionais, pode-se apontar a adoção de iniciativas que repensem a reformulação de políticas de mercado, os regimes de segurança sociais e a tributação com o objetivo de reequilibrar a arrecadação.

Contudo, consoante restou demonstrado, no Brasil, dentre as inúmeras iniciativas com o intuito de regulamentar o artigo 7º, inc. XXVII, da Constituição, apenas o Projeto de Lei nº 1091/2019 está em trâmite na Câmara dos Deputados, porém, aguardando parecer da Comissão de Seguridade Social e Família (CSSF), desde 20 de março de 2019. Ou seja, a inércia legislativa e a ausência de políticas públicas, acabam deixando desamparados inúmeros trabalhadores, que temem as mudanças anunciadas pela Revolução 4.0.



É urgente, portanto, que o Estado, busque inspiração nas leis de Asimov, para o fim de efetivar o direito de proteção da classe trabalhadora em face da automação, salvaguardando assim o direito fundamental ao trabalho e a dignidade da pessoa humana, conforme preconizam os artigos 1º, inciso III e 170 da Constituição Federal.

## Referências

ALBUQUERQUE, Pedro Henrique Melo; *et. al.* Na era das máquinas, o emprego é de quem? Estimção da probabilidade de automação de ocupações no Brasil. **IPEA**. Mar. 2019. Disponível em: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/211408/1/1664569839.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2021.

ALFEO, Paulo Victor. **Algoritmos e o direito**. São Paulo: Almedina, 2020.

ARBIX, Glauco; COMIN, Alvaro A. A pandemia, a tecnologia e o trabalho no meio da encruzilhada. **Panorama Setorial da Internet**. São Paulo, a. 12, n. 4, Dez. 2020, p. 13-19. Disponível em: [https://cetic.br/media/docs/publicacoes/6/20201223152932/panorama\\_setorial\\_ano-xii\\_n\\_4\\_inteligencia\\_artificial\\_trabalho\\_O%20trabalho%20do%20futuro\\_moldando%20a%20tecnologia%20e%20as%20institui%20es.pdf](https://cetic.br/media/docs/publicacoes/6/20201223152932/panorama_setorial_ano-xii_n_4_inteligencia_artificial_trabalho_O%20trabalho%20do%20futuro_moldando%20a%20tecnologia%20e%20as%20institui%20es.pdf). Acesso em: 19 jan. 2021.

ASIMOV, Isaac. **Os robôs e o Império**. Rio de Janeiro: Record, 1985.

ASIMOV, Isaac. **Visões de Robô**. 2. ed. Rio de Janeiro: Recordo, 2002. *E-book*.

BOOTH, Robert. UK businesses using artificial intelligence to monitor staff activity. **The Guardian**. 7 abr. 2019. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2019/apr/07/uk-businesses-using-artificial-intelligence-to-monitor-staff-activity>. Acesso em: 19 jan. 2021.

BOSTROM, Nick. **Superinteligência: caminhos, perigos e estratégias para um novo mundo**. Cajamar: Darkside Books, 2018. *E-book*.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 10 jan. 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 1.091/2019**. Regula o disposto no inciso XXVII, do art. 7º, da Constituição Federal, que estabelece o direito de o trabalhador urbano e rural ter "proteção em face da automação, na forma da lei". Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2192959>. Acesso em: 19 jan. 2021.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

CNJ. **Judiciário ganha agilidade com uso de inteligência artificial**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/judiciario-ganha-agilidade-com-uso-de-inteligencia-artificial/>. Acesso em: 10 nov. 2020.

DASTIN, Jeffrey. Amazon rolls out machines that pack orders and replace jobs. **Reuters**. 13 mai. 2019. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-automation-exclusive/exclusive-amazon-rolls-out-machines-that-pack-orders-and-replace-jobs-idUSKCN1SJoX1>. Acesso em 19 jan. 2021.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; MORAES, Paulo Douglas Almeida de. Do direito social à proteção da automação: breves comentários ao PL n. 1.091/2019, da Câmara dos Deputados. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 65, n. 100, t. II, p. 947-962, jul./dez. 2019. Disponível em: <http://asi1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/51535/Revista%20TRT-3%20-100-tomo-2-401-416.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 jan. 2021.

FRANKISH, Keith; RAMSEY, William M. **The Cambridge Handbook of Artificial Intelligence**. United Kingdom: Cambridge University Press, 2014. *E-book*.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu Graminho. **Desconexão: um direito fundamental do trabalhador**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GPAN IA. **Uma definição de IA:** principais capacidades científicas. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/futurium/en/ai-alliance-consultation/guidelines#Top>>  
Acesso em: 10 ago. 2020.

HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21.** São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

HODGES, Andrew. **Turing:** um filósofo da natureza. São Paulo: UNESP, 2001. *E-book*.

HORTMANN, Charize de Oliveira. **Inteligência artificial no mercado de trabalho:** prevenção de impactos e a implementação de políticas públicas. 2019. 121 f. Dissertação (mestrado) – Mestrado em Direitos Humanos, Universidade do Minho, Minho, 2019. Disponível em:

LEE, Kai-Fu. **Inteligência Artificial:** como os robôs estão mudando o mundo, a forma como amamos, nos relacionamos, trabalhamos e vivemos. Rio de Janeiro: Editora Globo, 2019. *E-book*.

MARTINEZ, Luciano; MALTEZ, Luciana. O direito fundamental à proteção em face da automação. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social – RDT.** São Paulo, v. 43, n. 182, p. 21-59, out. 2017. Disponível em: [https://www.academia.edu/37646783/O\\_DIREITO\\_FUNDAMENTAL\\_%C3%80\\_PROTE%C3%87%C3%83O\\_EM\\_FACE\\_DA\\_AUTOMA%C3%87%C3%83O\\_The\\_Fundamental\\_Right\\_To\\_Protectio\\_n\\_In\\_The\\_Face\\_Of\\_Automation\\_](https://www.academia.edu/37646783/O_DIREITO_FUNDAMENTAL_%C3%80_PROTE%C3%87%C3%83O_EM_FACE_DA_AUTOMA%C3%87%C3%83O_The_Fundamental_Right_To_Protectio_n_In_The_Face_Of_Automation_). Acesso em: 19 jan. 2021.

MCCARTHY, John. **A Proposal for the Dartmouth Summer Research Project on Artificial Intelligence.** Disponível em: <<http://jmc.stanford.edu/articles/dartmouth.html>>. Acesso em: 08 set. 2020.

MORAIS, Débora. Sesa desenvolve sistema de inteligência artificial para diagnóstico de Covid-19. **Sesa.** 15 jul. 2020. Disponível em: <https://www.saude.ce.gov.br/2020/07/15/sesa-desenvolve-sistema-de-inteligencia-artificial-para-diagnostico-de-covid-19/>. Acesso em: 19 jan. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro Nascimento. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NOGUEIRA, Luiz. **‘Os Jetsons’ completa 58 anos**: veja algumas das previsões acertadas pela série. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2020/09/23/cinema-e-streaming/os-jetsons-completa-58-anos-veja-algumas-das-previsoes-acertadas-pela-serie/>. Acesso em: 19 jan. 2021.

OCDE. OECD/LEGAL/0449. **Recommendation of the Council on Artificial Intelligence**. 21 mai. 2019. Disponível em: <<https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0449>>. Acesso em: 08 set. 2020.

OIT. **Trabalhar para um futuro melhor**. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_677383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf). Acesso em: 19 jan. 2021.

OITCHAU. **Reconhecimento facial**: como funciona a nova tecnologia nos sistemas de controle de ponto? Disponível em: <https://www.oitchau.com.br/blog/como-funcionam-sistemas-de-ponto-por-reconhecimento-facial/>. Acesso em: 19 jan. 2021.

PARDES, Arielle. AI can run your work meetings now. **Wired**. 24 nov. 2020. Disponível em: [https://www.wired.com/story/ai-can-run-work-meetings-now-headroom-clockwise/#intcid=\\_wired-bottom-recirc\\_bc5008fd-fdf7-4f88-b9b2-c9a306bd53d%E2%80%A6](https://www.wired.com/story/ai-can-run-work-meetings-now-headroom-clockwise/#intcid=_wired-bottom-recirc_bc5008fd-fdf7-4f88-b9b2-c9a306bd53d%E2%80%A6). Acesso em: 19 jan. 2021.

PASQUALE, Frank. **The black box society**: the secret algorithms that control money and information. London: Harvard University Press, 2015.

PEIXOTO, Fabiano Hartmann; SILVA, Roberta Zumblick Martins da Silva. **Inteligência artificial e direito**. Curitiba: Alteridade Editora, 2019.

RIFKIN, Jeremy. **A terceira revolução industrial**: como o poder lateral está transformando a energia, a economia e o mundo. São Paulo: M. Books do Brasil, 2012.

RIFKIN, Jeremy. **Sociedade com custo marginal zero**. São Paulo: M. Books do Brasil, 2016.

RUSSEL, Stuart; NORVIG, Peter. **Inteligência Artificial**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. *E-book*.

SARMAH, Simanta Shekhar. Concept f Articial Intelligence, its Impact and Emerging Trends. **International Research Journal of Engineering and Technology**, v. 6, 11, Nov. 2019. Disponível em: <https://www.irjet.net/archives/V6/i11/IRJET-V6I11253.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2021.

SCHWAB, Klaus; DAVIS, Nicholas. **Aplicando a Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2019. *E-book*.

STEFANINI GROUP. **As 7 principais aplicações de inteligência artificial nas empresas**. Disponível em <<https://stefanini.com/pt-br/trends/artigos/as-7-principais-aplicacoes-de-inteligencia-artificial-nas-empres>>. Acesso em: 16 set. 2020.

UNIÃO EUROPEIA. **Resolução do Parlamento Europeu, de 16 de fevereiro de 2017, que contém recomendações à Comissão sobre disposições de Direito Civil sobre Robótica (2015/2103(INL))**. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0051\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0051_PT.html). Acesso em: 15 set. 2020.

UNIÃO EUROPEIA. **Resolução do Parlamento Europeu, de 12 de fevereiro de 2019, sobre uma política industrial europeia completa no domínio da inteligência artificial e da robótica (2018/2088(INI))**. Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2019-0019\\_PT.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2019-0019_PT.html). Acesso em: 15 set. 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The future of jobs report 2020**. 20 out. 2020. Disponível em: <https://es.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/digest>. Acesso em: 19 jan. 2021.

## **Considerações sobre justiça na era uber a partir de Nancy Fraser. Uma abordagem através da raça e gênero**

*Samuel Procópio*<sup>1</sup>

### **1-Introdução**

É raro honrar filósofos vivos. É raro, mas não impossível. A possibilidade dessa cordial “honra” prestada àqueles que são ainda convivas, é considerável para aqueles que se interessam pelo campo da filosofia política que se debruça sobre as teorias da justiça. Grandes e reconhecidos autores que de maneira magnificente elaboram teorias sobre esse tema, como Will Kymlicka, Carole Pateman, Amartya Sen, Nancy Fraser Michael J. Sandel, Axel Honneth ainda se fazem presentes. Por consequência dessa considerável possibilidade, no presente trabalho dialogaremos com a teoria da justiça elaborada pela filósofa norte-americana Nancy Fraser.

A problemática a ser tratada no presente artigo é como a teoria de Fraser pode figurar como veículo interpretativo das injustiças sociais observadas no que iremos chamar de Era Uber. Esta, de um modo geral, consiste em um período contemporâneo em que se é observado por todos os lados os rebentos técnico-científicos do aprimoramento da tecnologia pelo homem. Uber, para além de ser de fato uma corporação é uma metonímia para todo esse conglomerado revolucionário com origem industrial que se imbrica na vivência do séc. XXI. Assim, a partir da teoria

---

<sup>1</sup> Samuel Procópio Menezes de Oliveira. Graduando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG) e em Filosofia pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Conciliador no Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG).

de Fraser, é observável que o extrato social sob relação direta e de dependência estrutural com a Era Uber — que são os arautos do capitalismo que lhes extraem a mais-valia -- possui uma unidade na duplicidade quanto ao conteúdo das suas demandas por justiça. Ou seja, o que se busca aqui em primeiro plano é demonstrar como os trabalhadores da Era Uber demandam as duas categorias de justiça protocoladas por Fraser, quais sejam: redistribuição e reconhecimento. Ademais, colocada essa premissa, o ponto que não se pode também deixar de se perceber é que o extrato social desses trabalhadores se comporta da mesma forma dos também extratos sociais que demandam por raça e gênero. A tese geral, por conseguinte, é a de que na contemporaneidade independentemente da forma que um grupo é discriminado, a questão da redistribuição e do reconhecimento estão sempre presentes.

Sem embargo, constatadas as demandas da Era Uber, vê-se necessário como um fechamento lógico para uma argumentação que se debruça sobre as formas de injustiça, proporcionar uma vereda para que essas situações sejam passíveis de resolução objetiva para o extrato social oriundo da Era Uber, bem como para toda a sociedade que se beneficiaria por isso. A vereda aqui encontrada, para o extrato social da Era Uber é precisamente o Direito do Trabalho. O Direito aqui é encarado de maneira que se possa apreender o seu intrínseco caráter emancipatório, ele é posto como um catalisador efetivo da transformação social. Se ele tem esse papel, no que tange o trabalho, é efetivo e necessário para que as injustiças relacionadas sejam sanadas. O trabalho na argumentação é também alçado a uma posição de destaque já que se considera que este é direito fundamental a ser garantido pela ordem jurídica. A evolução e a afirmação do Direito do Trabalho apresentam-se como elementos fundamentais na construção do almejado cenário democrático pautado pela noção de justiça social, na medida em que a relação empregatícia se revela como uma das

principais relações sociojurídicas existentes na sociedade, responsável pela geração e manutenção de bem estar para a esmagadora maioria da população que depende, principalmente, de sua força de trabalho para sobreviver (ROCHA; ANDRADE, 2014, p.104).

O trabalho é condição primeira do homem enquanto fim em si mesmo. De acordo com Luckács quando este cita Marx: “Para Marx, o trabalho é uma dimensão ineliminável da vida humana, isto é, uma dimensão ontológica fundamental, pois, por meio dele, o homem cria, livre e conscientemente, a realidade, bem como o permite dar um salto da mera existência orgânica à sociabilidade. (LUCKÁCS, 1981, p.12)”. A argumentação empreendida que se segue tem a intenção de contribuir com as discussões e tendências contemporâneas em torno do conceito de justiça, aliadas à visão do Direito do Trabalho como sendo uma corda atada entre o indivíduo e a democracia. Por fim, cabe dizer que o artigo aqui empreendido é um trabalho de revisão bibliográfica e pretende fornecer um tenaz percurso para que se possa, a partir da teoria de Nancy Fraser, entender de qual forma o conceito de justiça se desdobra a sobre a Era Uber.

## **2- breve explanação da teoria de Nancy Fraser**

O centro de gravidade da teoria de Nancy Fraser sobre a justiça gira em torno das categorias de “redistribuição” e “reconhecimento”. Portanto, ressalta-se que Fraser possui uma preocupação assente, de como proporcionar a justiça social na específica circunscrição que um mundo pós-socialista e globalizado. Dessa forma, Fraser se propõe à tarefa “de desenvolver uma teoria crítica do reconhecimento, que identifique e assuma a defesa somente daquelas versões da política cultural da diferença que possam ser combinadas coerentemente com a política social da igualdade” (FRASER, 2001).



Portanto, ao formular esse ambicioso projeto, a autora assume de pronto que “a justiça hoje exige tanto redistribuição quanto reconhecimento” (FRASER, 2001, p.231). Aqui cabe uma breve digressão para que se note o sutil marcador temporal “hoje” demonstrando a contemporaneidade daquilo que está sendo teorizado, e que também nos indica que a justiça poderá exigir outras categorias num aleatório futuro como pôde exigir outros paradigmas no passado certo. O escopo de sua “teoria crítica do reconhecimento” é analisar as relações entre redistribuição e reconhecimento, tendo em vista os dilemas que surgem quando tentamos combater as duas injustiças ao mesmo tempo.

## **2.1- Reconhecimento e redistribuição**

Nancy Fraser parte de uma premissa oposta que outros teóricos da justiça, como Jonh Rawls (RAWLS 2002), tomaram para si no momento em que elaboraram as suas respectivas teorias. Assim, Fraser partirá da acepção de injustiça para chegar ao marco teórico-conceitual da justiça, sendo que estabelecerá duas maneiras genéricas de compreender a injustiça, quais sejam, injustiça econômica e cultural. Respectivamente, a primeira forma de injustiça pode ter a sua natureza dada como uma situação não homotópica em que os agentes possuem disparidade de recursos materiais essencialmente em razão de fatores econômico-políticos. Nancy Fraser utiliza para a injustiça econômica os seguintes exemplos: “exploração (ser expropriado do fruto do próprio trabalho em benefício de outros); a marginalização econômica (ser obrigado a um trabalho indesejável e mal pago, como também não ter acesso a trabalho remunerado); e a privação (não ter acesso a um padrão de vida material adequado)” (FRASER, 2001, P.232). Na sequência podemos apreender a injustiça cultural como sendo uma situação na qual alguns membros do corpo social convivem com uma desigualdade de estatuto baseada única e

exclusivamente em critérios simbólicos de representação e representatividade. Ainda com Fraser, como exemplos, temos: a dominação cultural (ser submetido a padrões de interpretação e comunicação associados a outra cultura, alheios e/ou hostis à sua própria); o ocultamento (tornar-se invisível por efeito das práticas comunicativas interpretativas e representacionais autorizadas da própria cultura); e o desrespeito (ser difamado ou desqualificado rotineiramente nas representações culturais públicas estereotipadas e/ou nas interações da vida cotidiana) (FRASER, 2001, p.232).

Dadas as formas genéricas sobre as quais a injustiça se desdobra, é necessário refletir sobre as acepções de justiça de Nancy Fraser e propor quais seriam as formas desta. Por conseguinte, para que se alcance a justiça deve-se, aplicar às situações injustas, nas palavras de Fraser: Remédios. Esses são exatamente a redistribuição e o reconhecimento. Redistribuir e reconhecer são a dualidade oposta à ideia de injustiça. É somente com ambos, e não apenas com um dos dois, que se alcança a justiça social numa era globalizada. É nesse exato ponto que Nancy Fraser se distancia de Axel Honneth (HONNETH, 2003), e à sua abordagem apenas concernente à categoria de reconhecimento. O que Fraser propõe, portanto, é uma acepção “bidimensional de justiça, o único tipo de concepção capaz de abranger toda a magnitude da injustiça no contexto da globalização” (FRASER. 2002, p.11). No tocante a isso podemos ainda consignar, acompanhando Fraser, que essa análise da justiça social é “suficientemente ampla para incluir o leque total de preocupações suscitadas pela globalização, mesmo as desigualdades de classe e as hierarquias de estatuto” (FRASER. 2002, p.10).

Contudo, apesar da teoria acima parecer límpida num primeiro momento, observar-se-á que há um dilema inerente àquilo que Nancy Fraser chama de redistribuição e reconhecimento, começando por aquilo

que podemos chamar de “Lutas”. As lutas (*struggle*) são o plano fático, a materialização das coletividades que demandam reconhecimento ou redistribuição. É o fio de Ariadne a ser seguido por aqueles excluídos economicamente ou simbolicamente. A luta por reconhecimento é um tema que surge na filosofia moderna com a Fenomenologia do Espírito de Hegel (dialética do senhor e do escravo e a expectativa de superação da relação assimétrica) (HEGEL, 1992). Aqui vemos precisamente o caráter de restabelecimento de uma situação justa. Nada obstante, o grande imbróglio surge ao se analisar o conteúdo das lutas por redistribuição e por reconhecimento.

As lutas por redistribuição têm, intrinsecamente, o caráter opositor única e exclusivamente as questões que tangem a reestruturação política econômica, podendo variar em redistribuição de renda, reorganização da divisão do trabalho, dentre outros. Nesse sentido, o denominador comum para aqueles que demandam redistribuição, é, ao fim e ao cabo, nas palavras de Fraser “abolir os arranjos econômicos que embasam a especificidade do grupo” (FRASER, 2001, p.233). Por seu turno, as coletividades engajadas nas lutas por reconhecimento, que resistem às imposições de ordem cultural e simbólica (estatuto), desejam, na verdade, assumir a especificidade do grupo. Como bem dizia Joel Rufino dos Santos em seu livro “Saber do negro”, negar (uma alcunha) é afirmar-se (SANTOS, 2015). Por conseguinte, quem está absorto nas lutas de reconhecimento deseja, na verdade, afirmar o seu valor, construir o seu próprio “self”.

Em uma breve síntese, pode-se dizer que enquanto essas lutas se concentram nos seus planos ideais, não são observadas maiores dificuldades em se aplicar os remédios propriamente destinados. Os planos ideais, podemos chamá-los de coletividades puras. Um exemplo de coletividade pura que luta por redistribuição seria: “*the Marxian*

*conception of the exploited class, understood in an orthodox and theoretical way*” (FRASER, 1995, p.75). O exemplo paradigmático puro que luta por reconhecimento seria a sexualidade desprezada segundo Fraser concebida em “*understood in a specific stylized and theoretical way*”(FRASER,1995, p.76).

## **2.2- Contradição e bivalência**

Quanto mais as coletividades se distanciam do modelo puro, mais turvas ficam as condições para que possam alcançar suas demandas sejam elas de reconhecimento ou de redistribuição. E o que faz com que se aproxime dessa “zona gris” é a globalização. Segundo Fraser: “Portanto, em geral, a globalização está a gerar uma nova gramática de reivindicação política.” (FRASER, 2002, p. 9). A autora percebe que atualmente a justiça social já não se resume só a questões de distribuição, abrangendo agora também questões de representação, identidade e diferença. É esse impasse, essa imbricação mútua, que gera as coletividades bivalentes, que são aquelas coletividades que, em última instância, desejam tanto reconhecimento quanto redistribuição. Temos, portanto, com o advento bruto da pós-modernidade, uma tensão e confluência entre os anseios redistributivos e reconhecimento. As coletividades se espelham, para perseguir a justiça social, em duas demandas concomitantes e, por natureza, diversas.

Essa natureza diversa, pode ser concluída se observados os conteúdos fáticos sobre os quais as duas coletividades paradigmáticas para Fraser se debruçam. Nota-se que há uma antítese comprometedora do modelo de busca da justiça social. A contradição mencionada se dá na justa medida em que aqueles que lutam por redistribuição, desejam destruir a diferença que os constitui, as estruturas basilares --infraestrutura no melhor sentido marxista do termo-- e os que lutam por reconhecimento desejam

construir, solidificar, afirmar as diferenças que as constituem. Esse centro de gravidade é o que Fraser irá chamar de dilema. Em suas palavras: “O resultado é que a política do reconhecimento e a política da redistribuição parecem ter com frequência objetivos mutuamente contraditórios. Enquanto a primeira tende a promover a diferenciação do grupo, a segunda tende a desestabilizá-la” (FRASER, 2001, p.233). A pergunta que disso se segue é a seguinte: Como, atualmente, pode-se conservar as duas lutas num espectro da justiça social sem permitir que uma se sobreponha à outra? A resposta de Fraser é inequívoca, a saber: “proporei uma análise da justiça social que é suficientemente ampla para incluir o leque total de preocupações suscitadas pela globalização, mesmo as desigualdades de classe e as hierarquias de estatuto. (FRASER, 2002, p.10). Em suma, o deslocamento argumentativo a ser realizado por Fraser para dar conta das coletividades bivalentes não é senão elaborar uma concepção bidimensional de justiça, o único tipo de concepção capaz de abranger toda a magnitude da injustiça no contexto da globalização. (FRASER, 2002, p. 11).

### **3- Raça, gênero, Era Uber**

Através do esforço de explicitar o que significa coletividade bivalente para Fraser, podemos estabelecer uma premissa básica para guiar a argumentação na presente seção, a saber: “*When we consider collectivities located in the middle of the conceptual spectrum, we encounter hybrid modes that combine features of the exploited class with features of the despised sexuality.*” (GANGADHARAN, NICKLAS, 2019)

As coletividades híbridas (bivalentes) identificadas de imediato por Nancy Fraser são gênero e raça, e a que eu identifico, em última instância, são aquelas que irão ser chamadas, genericamente, de “Era Uber”. Nos dois primeiros tipos indicados por Fraser, portanto, observamos uma

situação objetiva de injustiça econômico-política concomitantemente com outra de desconsideração simbólico-cultural. Ainda cabe aqui solapar o entendimento de que essas injustiças não são um efeito reflexivo ou indireto da outra, mas, na verdade, são primárias e co-originais. Podemos trazer para a discussão sobre as coletividades bivalentes ao plano material com intenção de que se observe ainda mais devidamente como gênero e raça que ensejam, e demandam, tanto lutas por redistribuição quanto lutas por reconhecimento. Para Fraser, “Por um lado, o gênero estrutura a divisão fundamental entre trabalho “produtivo” remunerado e trabalho “reprodutivo” e doméstico não-remunerado, atribuindo às mulheres a responsabilidade primordial por este último” (FRASER, 2001 p.234) , porém, como a própria autora diz, isso é apenas uma parte da história, já que se conclui que, por outro lado, o gênero tem “Em sua companhia está o sexismo cultural: a desqualificação generalizada das coisas codificadas como “femininas”, paradigmaticamente – mas não só –, as mulheres.” (FRASER,2001, p.234). Percebe-se que ao mesmo tempo que as mulheres devem demandar, e lutar, por findar com a divisão do trabalho pautada pelo gênero, o que é indubitavelmente uma categoria econômico-política, devem de modo simultâneo, lutar para que não se tenha desqualificado, subjugado, o que se relaciona com suas características. Assim, ao fim e ao cabo, o objetivo é acabar com a divisão sexual do trabalho e, em sincronia, afirmar-se de tal forma que o “feminino” não seja desqualificado. Por conseguinte, a pergunta que reverbera é a seguinte: “como as feministas podem lutar ao mesmo tempo para abolir a diferenciação de gênero e para valorizar a especificidade de gênero?”.

Porém, antes de responder a esse questionamento, é imperioso que direcionemos, da mesma forma, nossos esforços para caracterizar a bivalência da raça no espectro da justiça social. Dessa forma, é necessário perceber que “Os anti-racistas, da mesma maneira, devem buscar

remédios econômico-políticos que dissolvam a diferenciação “racial”, enquanto buscam também remédios culturais que valorizem a especificidade de coletividades desprezada” (FRASER, 2001, p.236). Vê-se novamente que os remédios a serem aplicados pelas coletividades antirracistas são mutuamente contraditórios e contemporâneos, isto é, desejam dissolver (romper), e valorizar (agregar). Então, a pergunta que se faz é como podem os membros dessa coletividade pleitearem pelas duas coisas ao mesmo tempo?

Em terceira incursão exemplificativa, nos cabe aqui dizer que o mesmo se observa com as coletividades da Era Uber. Intitulamos aqui coletividades da Era Uber todos aqueles que se posicionam numa relação tênue ou explícita de subordinação e que de alguma forma se encontram “como um animal laborans” (ARENDDT, 2010, p. 126, 129). Essa concepção é fornecida, pois se crê que com ela possamos circunscrever o magnânimo conceito que o “trabalhador” possui nos tempos modernos, ou seja, com essa expressão que fora reinterpretada por Hannah Arendt, queremos demonstrar que a coletividade aqui tratada não coincide com uma “classe social”, mas antes mesmo, equivale a uma mentalidade e a um paradoxal modo de vida (CORREIA, 2013, p.215). Dito isso, passamos a explanação do motivo porque consideramos as pessoas subordinadas, com fins de mais-valia, aos instrumentos técnico-científicos da atualidade, coletividades bivalentes. Esse posicionamento se dá certamente ao observarmos os clamores desses pares que desejam algo. Assim, é notório que o primeiro passo que chama a nossa atenção é que essas coletividades desejam reconhecimento e redistribuição, porém, isso ainda só não fora dissecado como fez Fraser com gênero e raça. Proponho-me a fazer.

Continuando, para se ficar demonstrado aqui --através das categorias de reconhecimento e redistribuição assim conceituadas por Fraser-- que as coletividades subordinadas em sentido da mais-valia, são coletividades

bivalentes, é necessário demonstrar a concomitância das duas demandas. Para tanto, o exercício será feito através dos relatos desses “trabalhadores” no momento em que fizeram um protesto, reverberando contra as condições que lhes são impostas, que ficou emblematicamente chamado de breque dos apps. Essa contraproposta ao sistema que os subordina (Era Uber) ocorreu no dia 25 de julho de 2020. Dessa maneira, podemos observar mediante entrevistas concedidas pelos trabalhadores em protesto que aqueles que são os porta-vozes do grupo desejam redistribuição e reconhecimento.

Para tal desiderato, foram separados relatos de matérias consoantes a dois jornais de grande circulação, a saber: Brasil de Fato e *EL PAÍS*. Esses dois veículos jornalísticos acompanharam as manifestações, e, como lhes é próprio, colheram entrevistas com os que estavam presentes. Como o foco da presente argumentação são as demandas, não há opção mais privilegiada do que obtê-las diretamente de um protesto de atores sociais, que, como veremos, é de redistribuição e reconhecimento. Elencar-se-á na sequência, os relatos numerados para fins meramente exemplificativos e logo após a análise será feita.

1. “Doze horas na rua, sentando nas calçadas pra comer porque o Ifood, com todo dinheiro que, não tem nenhum lugar com uma pia, um vaso ou uma mesa pras pessoas poderem comer.” (Brasil de Fato)<sup>2</sup>
2. “Não estamos pedindo para ganhar milhões em dinheiro. Estamos pedindo para eles serem claros no que estão pagando. Não sabemos nem o quanto ganhamos por quilômetro. Tem corrida que ganhamos R\$0,70. Corrida de R\$1 é quase impossível (Brasil de Fato)<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> SUDRÉ, Lu. Jornadas de 12h e zero direitos: por que entregadores de apps fazem greve inédita. Brasil de Fato, [S. l.], 30 jun. 2020. Geral, p. -. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/06/30/12h-de-trabalho-sem-apoio-e-sem-direitos-o-dia-a-dia-dos-entregadores-de-apps>. Acesso em: 25 nov. 2020

<sup>3</sup> SUDRÉ, Lu. Jornadas de 12h e zero direitos: por que entregadores de apps fazem greve inédita. Brasil de Fato, [S. l.], 30 jun. 2020. Geral, p. -. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/06/30/12h-de-trabalho-sem-apoio-e-sem-direitos-o-dia-a-dia-dos-entregadores-de-apps>. Acesso em: 25 nov. 2020



3. "Queremos ser reconhecidos na sociedade pelo nosso trabalho. Corremos risco de pegar um coronavírus, de ser atropelados, de sofrer acidente todos os dias." (*EL PAIS*)<sup>4</sup>
4. "Tem muito boy na rua, e eles [os apps] estão baixando as taxas porque sempre tem alguém para aceitar uma taxa ruim. Os aplicativos usam a nossa necessidade do momento para nos explorar". (*EL PAIS*).<sup>5</sup>
5. "e esclarece que as demandas não são os direitos previstos na CLT e sim melhores condições mais dignas de trabalho, mesmo na informalidade." (Brasil de Fato).<sup>6</sup>

Acima, por conseguinte, se encontram alguns dos relatos cooptados de veículos jornalísticos que acompanharam o Polifemo "breque dos apps". A análise a ser feita se dá na exata intenção de mostrar que as demandas daqueles que trabalham sob a torpe égide da Era Uber são indubitavelmente de redistribuição e reconhecimento. Atente-se aqui para a conjunção de adição "e" e não pela adversativa "ou". Seguindo o raciocínio, portanto, é de fácil e cristalina percepção que há uma confluência de anseios pelo mesmo extrato social—aquí se utiliza o termo extrato e não classe pois há a tentativa desvincular a análise de qualquer premissa marxista de organização social - quanto ao que é necessário para findar com a injustiça sofrida. A injustiça é latente e os meios de resolvê-la não são uniformes, são bivalentes. Exemplificando, ao observarmos o relato de número 1, vemos que a reclamação de quem trabalha não é nada relacionada, de imediato, à redistribuição nos moldes que Fraser coloca. O conteúdo da fala se observado com atenção é justamente relacionado ao

---

<sup>4</sup>NOGUEIRA, Pedro Ribeiro; BENITES, Afonso. "Nossa vida vale mais do que levar um prato de comida para as pessoas". *El País Brasil*, [S. l.], p. -, 25 jul. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-07-25/nossa-vida-vale-mais-do-que-levar-um-prato-de-comida-para-as-pessoas.html>. Acesso em: 27 nov. 2020.

<sup>5</sup>NOGUEIRA, Pedro Ribeiro; BENITES, Afonso. "Nossa vida vale mais do que levar um prato de comida para as pessoas". *El País Brasil*, [S. l.], p. -, 25 jul. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-07-25/nossa-vida-vale-mais-do-que-levar-um-prato-de-comida-para-as-pessoas.html>. Acesso em: 27 nov. 2020.

<sup>6</sup>SUDRÉ, Lu. Jornadas de 12h e zero direitos: por que entregadores de apps fazem greve inédita. *Brasil de Fato*, [S. l.], 30 jun. 2020. Geral, p. -. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/06/30/12h-de-trabalho-sem-apoio-e-sem-direitos-o-dia-a-dia-dos-entregadores-de-apps>. Acesso em: 25 nov. 2020

reconhecimento, à um inerente simbólico. A simbologia negativa social que carrega uma pessoa não poder ter um lugar para sentar e comer é imensa. É uma questão menos atinente ao fator econômico político do que o reconhecimento da dignidade do humano e a sua afirmação de que merece respeito. No relato de número 2 vemos uma situação oposta. A demanda já se coloca objetivamente como redistribuição. O vil metal é trago à tona e a discussão se passa imediatamente para como é injusta a distribuição do lucro e como é necessário, nas palavras de Fraser, um remédio para tal. O conteúdo dessa demanda é sem sombra de dúvidas um protesto contra a mais-valia. O relato de número 3, por sua vez, é uma demanda por reconhecimento, e isso se observa justamente na afirmação do agente que diz desejar ser “reconhecido pelo trabalho”. Ora, vejamos que nada disso se coliga, a priori, à um reequilíbrio da condição econômica, mas sim do estatuto social. O relato de número 4 é também uma demanda que denota a injustiça redistributiva, e, por suas características fáticas, enseja um remédio atrelado à redistribuição econômico-política.

Com todos os relatos brevemente exemplificados, podemos perceber que o extrato social que realizou o breque dos apps e que é por excelência “fagocitado” pelo rebento técnico-científico que a Era Uber representa, demanda tanto redistribuição quanto reconhecimento. Os trabalhadores não possuem uma procura única, como se fosse em bloco e completamente metodológica. Os trabalhadores possuem demandas, e essas são por redistribuição e por reconhecimento. A despeito de nossa análise focar na categoria que se sobressai na fala de cada um, qual seja, redistribuição e reconhecimento, se enganaria o leitor desatento se considerasse isso uma tentativa da argumentação aqui apresentada de deixar inaudito que dentro de uma só fala coexistem redistribuição quanto reconhecimento. Ou seja, sem embargos, a redistribuição e o reconhecimento são demandas concomitantes tanto se observadas no nível individual da fala entre

sujeitos ou no nível do extrato social, na reverberação da massa. Assim, isso denota a perfeita estrutura observada das coletividades bivalentes. A pergunta que se decorre é como sustentar essas demandas sem que se sobreponham? Possibilidade para Nancy Fraser há, e a seguiremos nessa argumentação.

### **3.1 - Paridade de participação**

Estamos tratando de uma teorização de uma situação fática que seria a mais justa possível para os trabalhadores da Era Uber. Essa situação será a que restará num saldo de satisfação maior (aqui falando em clara linguagem utilitarista) se as demandas apresentadas pelos agentes forem completamente apreciadas. Isto é, o objetivo da coletividade como um ente só será satisfatoriamente alcançado se tanto a redistribuição quanto o reconhecimento forem abarcados pela égide da justiça. A questão é somente como, e para isso acompanharemos Nancy Fraser quando diz que: “Todavia, não é fácil combinar a redistribuição e o reconhecimento” (FRASER 2002 P. 13). A tarefa não é para iniciantes, e isso resta claro, pois, o dilema, a zona *gris*, entre redistribuição e reconhecimento só será resolvida por completo quando submetidas à um princípio normativo comum. Ou seja, o que é preciso tanto para as coletividades bivalentes de raça e gênero, quanto aquelas da Era Uber é única e exclusivamente, do ponto de vista de uma teoria da justiça, “um único princípio normativo que inclua as reivindicações justificadas quer de redistribuição, quer de reconhecimento, sem reduzir umas às outras” (FRASER 2002 P.13). Com a intromissão de um princípio normativo este atuaria quase como uma estaca firme sob a qual passariam os fios e pratos da justiça que ficariam em equilíbrio uniforme. Esse artifício metodológico é necessário para Fraser atingir o conceito de paridade de participação, ou seja, a paridade de participação é corolário da estrutura normativa basilar que gera uma

conditio sine qua non para que seja promovida a justiça numa época em que a globalização e os fluxos pós socialistas e pós modernos fazem com que as coletividades sejam bivalentes.

O interessante a se observar é que a paridade de participação é na verdade um conceito muito estimado para Estados Democráticos, pois, segundo Fraser, “nada mais efetivo para o ideal que carregam do que um princípio segundo o qual a justiça requer arranjos sociais que permitam a todos os membros (adultos) da sociedade interagir entre si como pares” (FRASER 2002 P.13). Entretanto, para essa condição se encontrar bem acabada e eficiente, são necessárias duas circunstâncias favoráveis, quais sejam, a distribuição de recursos materiais e os padrões institucionalizados de valor cultural que expressem igual respeito por todos os participantes e garantam iguais oportunidades para alcançar a consideração social. Condições de redistribuição e reconhecimento. Contudo, a tarefa que outrora possa ter parecido encerrada ainda precisa de mais uma peça nesse arranjo teórico, para que se possa, por fim, auferir justiça à Era Uber.

#### **4- Direito do Trabalho e Era Uber**

O Direito é um dos mais importantes arautos de transformação social efetiva do qual se serve uma sociedade sob um Estado Democrático de Direito. Lembrando que compreendemos o Direito como um instrumento de transformação, o que inclui a consideração da situação social e política dos grupos afetados por normas jurídicas e práticas sociais (MOREIRA, 2019). Portanto, a premissa inicial a ser lançada aqui não é nenhuma além da qual o Direito seria o efetivador, por excelência, do conceito de paridade de participação. Nessa senda, no que tange os aspectos relacionados ao trabalho organizado por plataformas digitais na Era Uber, consideramos o Direito do Trabalho a fonte capaz de promover a paridade de participação na relação empregador e empregado já que essa enseja a

injustiça que está aqui sendo tratada. Se o Direito do Trabalho é essa fonte, os agentes capazes de aplicá-la não são senão aqueles que podem por suas posições, não somente intelectuais, mas institucionais e estruturais do Estado como um todo, como juízes, advogados, acadêmicos e também o legislador ordinário contribuir para o processo transformativo. Cabe salientar, que os pronunciamentos jurisdicionais tanto no Brasil como em outros países que reconhecem o vínculo empregatício dos trabalhadores para com as empresas da Era Uber, são um veio desse processo transformativo.

Teríamos então, duas frentes amplas sobre as quais se trabalhar para galgar à uma paridade de participação do polo que busca justiça na Era Uber, que são os trabalhadores. Para tanto necessita-se de duas condições, sendo que uma seria a distribuição de recursos materiais que garanta a independência e a outra seria a “voz” dos participantes e requer que os padrões institucionalizados de valor cultural expressem igual respeito por todos os participantes e garantam iguais oportunidades para alcançar a consideração social (FRASER, 2002). A primeira condição, portanto, seria a distribuição de recursos materiais entre as empresas que contratam e os trabalhadores. Dessa maneira, não nos deixaria aqui tergiversar a lição que é citada em (ROCHA; ANDRADE, 2014) do professor e Jorge Luiz Souto Maior que diz: “Pelo novo direito, o Direito do Trabalho, que chegou a marcar a passagem o modelo jurídico do Estado Liberal para o Estado Social, almeja-se, sobretudo, a elevação da condição social e econômica daquele que vende sua força de trabalho para o implemento da produção capitalista.” (SOUTO MAIOR, 2008, p.15). Essa passagem explícita de forma perfeitamente consciente a potência do Direito do Trabalho para suprir a primeira conditio sine qua non da paridade de participação. Não pode fazer, como também já o fez, e podemos apreender assim da lição dos professores Cláudio Janotti da Rocha e Flávio Carvalho Monteiro de

Andrade que: “As normas trabalhistas ofertando direitos à parte hipossuficiente, objetivavam justamente estipular um tratamento formal desigual às partes, para que a desigualdade material existente fosse diminuída. Caso estas normas não existissem indubitavelmente que o mundo ainda estaria presenciando até a presente data as crueldades vivenciadas nos séculos XVIII e XIX.” (ROCHA; ANDRADE, 2014, p.95) Repare que esse combate normativo institucional, proporcionado pela legislação trabalhista, é diretamente relacionado ao conteúdo econômico-político tratado em toda a exposição deste artigo.

Nada obstante, ainda é necessária a apreciação da segunda condição, ou seja, aquilo que caracteriza a parte do reconhecimento na paridade de participação. Isto é, como o Direito do Trabalho pode viabilizar para aqueles trabalhadores convivas da 4ª revolução industrial, uma igualdade de estatuto e efetivar a paridade de participação. “O não reconhecimento do vínculo empregatício de forma espontânea ou violação a qualquer direito trabalhista é sinônimo de atingir o patamar mínimo civilizatório, ou seja, o elementar que um ser humano e seus dependentes precisam para uma vida digna” (ROCHA; ANDRADE, 2014, p. 102). Vê-se, portanto, que a diametral oposição daquilo que o diploma do Direito do Trabalho preceitua, é uma afronta à dignidade do ser humano. Numa situação dessas, por certo que a paridade de participação restaria prejudicada, e por conseguinte o ideal democrático. Ainda no que tange essa temática podemos seguir acompanhando o magistério acima ao passo que “O trabalho é a condição objetiva e subjetiva do ser humano, podendo ser entendido inclusive como a força motriz da civilização” (ROCHA; ANDRADE, 2014, p. 100). Assim sendo, o trabalho é o centro de gravidade do exposto, vemos sua proeminência estrutural e institucional para um conceito bem acabado de civilização. O conceito de civilização pode ser até aqui visto como um desdobramento metafísico daquilo que outrora se

chamou sociedade. Portanto, se o trabalho tem toda essa importância contemporânea, o Direito do Trabalho deve ser um importante arauto positivo daqueles que demandam reconhecimento. Podemos dizer que, em última instância “o reconhecimento é um status político construído historicamente e uma maneira de fazer política e de reivindicar direitos” (AVRITZER, 2007, p.20). Tendo tomado o ser humano como um fim em si mesmo este somente se realizará através da plena e verossímil inclusão na sociedade, através do trabalho digno que é pressuposto de existência, desenvolvimento regular, racional e essencial do Estado de Direito que circunscreve esse indivíduo. Assim, conclui-se que efetivadas essas condições materiais de existência, que agora seriam em teoria uma situação fática justa, ocorreriam as condições necessárias para a paridade de participação.

Vejamos que a paridade de participação não é apenas uma tábula rasa para contemplar duas demandas distintas como redistribuição e reconhecimento, mas também pode operar como um crivo para se avaliar a condição democrática. Ora, a democracia não é senão uma instância de participação pública no processo de reconstrução de um novo projeto de sociedade (ROCHA; ANDRADE, 2014). As demandas dos trabalhadores que se encontram sob o jugo do rebento técnico-científico da Era Uber, podem ser perfeitamente alocadas pelos princípios do Direito do Trabalho. E com esse movimento de conclusão não está para se fazer sugestões legislativas nem as de cunho crítico, mas, se tratando do ordenamento jurídico brasileiro, partindo do princípio da reserva legal (Art. 5, II, CF) e localizando no ordenamento jurídico a possibilidade de tal operação. Nada obstante: “O constitucionalismo democrático brasileiro arrola o valor trabalho como direito fundamental e estabelece ainda que o trabalho é a base tanto para a ordem econômica, como para a ordem social. Especificamente quanto ao emprego, as normas trabalhistas encontram-

se constitucionalmente previstas nos artigos 7º, 8º e 9º, também da vigente Carta Magna” (ROCHA; ANDRADE, 2014, p.100).

### **Conclusão**

Ao fim e ao cabo, o Direito do Trabalho é arena social necessária para ministrar os remédios às injustiças de redistribuição e reconhecimento relacionadas aos trabalhadores da Era Uber. Cabe aqui consignar que essa qualidade atribuída, através da leitura de Nancy Fraser ao campo teórico e prático do Direito do trabalho nada têm a ver com uma intrínseca relação especulativa entre Direito e Justiça. Direito, *a priori*, tomamos diferentemente da posição jusnaturalista e consideramos que não é equivalente à justiça como alguns deslumbrados acreditam. Direito e justiça não podem ser reduzidos à mesma razão de ser, a mesma ontologia e epistemologia. A justiça é um conceito transcendente, e o Direito é única e exclusivamente seu arauto proporcionador. O Direito é uma corda atada. Não por acaso foi necessária uma ampla conceituação do que é a justiça para nossa autora em questão, e a última coisa a vir para o jogo argumentativo fora o Direito. A justiça é, portanto, alcançada para Nancy Fraser quando dadas as características da sociedade contemporânea, pode-se através do mesmo princípio normativo e balizador (paridade de participação) suprir as demandas tanto por redistribuição quanto por reconhecimento dos diferentes extratos sociais.

Através do exposto é de clarividente compreensão que os trabalhadores da Era Uber demandam, da mesma forma que aqueles que demandam nas causas de gênero e raça, isto é, por reconhecimento e redistribuição. A conjuntura temporal que esses grupos sociais estão inseridos faz com que eles lutem por redistribuição e por reconhecimento de maneira concomitante e isso os caracteriza como bivalentes. A bivalência requer um princípio normativo que é a paridade de



participação, e é precisamente esse conceito que é o estímulo necessário, a potência para a justiça social em teoria se restar completa. “Temos em vista, portanto que a paridade de participação é o que concretiza a justiça social, já que esta considera que a justiça social e, portanto, a realização de um contexto favorável à concretização de direitos sociais, são objetivos a serem alcançados pela participação popular” (SOUZA NETO, 2003, p.2).

Nada obstante, o Direito do Trabalho em relação aos trabalhadores da Era Uber deve ser observado como um catalisador da práxis aqui exposta. É evidente que há situações de injustiça enfrentadas por esse extrato social e que o Direito não poderia se eximir de atuar ativamente pela justiça, que nos casos em análise sempre será de redistribuição e de reconhecimento. “Assim, detectando onde estão os pontos de subordinação social em dado momento, o direito tem a capacidade de impor uma reestruturação institucional apta a sanar as patologias de reconhecimento e de redistribuição, independentemente da moralidade social, transformando-se em um instrumento de emancipação social completo” (GALVÃO, 2015, p.20). Ao se enxergar através da lente da paridade de participação a questão do trabalho como uma questão atinente também a cidadania e, por corolário, a democracia, a finalidade precípua da argumentação se torna a de indicar como a situação injusta possa ser reequilibrada. O equilíbrio faz com que os princípios constitucionais e democráticos se concretizem. Com esse movimento entende-se que “abrir o conceito de justiça no Direito do Trabalho é um progresso atinente ao respeito e à identidade e dignidade do trabalhador” (ARCANJO, 2010, p.68).

Por fim, não é olvidado neste artigo que a dimensão da Era Uber muito devido ao fenômeno da globalização é sobremaneira transcontinental. Sua natureza que aqui estamos nomeando de rebento técnico-científico não é exclusiva de um ou outro país. A situação de

injustiça concernente a este tópico trabalhado é cada vez mais exponencial pelo mundo afora, não somente como apenas um projeto de governo, mas também de sociedade. Porém, é passível de se reiterar aqui que pensamento exposto é bem distante daquele que é cético, sem esperança e desejo de mudança. Este pensamento obtuso hoje elucubra sobre uma pretensa derrota do constitucionalismo e dos direitos fundamentais, e ainda formula como se os laços de solidariedade ou o desejo de mudança pelos que sofrem injustiça teve seu fim e o que reina agora, na verdade, é a dissociação e antagonismo inter-partes do extrato social da Era Uber. Ora, se assim for, que demos adeus às instituições que destas não podemos colher progresso nenhum. A intenção do presente trabalho é, bem da verdade, considerar, discutir uma via alternativa pela qual se percorra tendo no horizonte o ideal de sociedade justa que há algum tempo percorre como um equilibrista uma linha tênue entre o descaso e a descrença. Vê-se que as lutas por redistribuição e por reconhecimento podem vislumbrar frutos na nossa sociedade através da paridade de participação que nada mais seria do que fazer cumprir preceito fundante da Constituição que é expresso no Art. 3º inciso III, qual seja, erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais. “A teoria de Nancy Fraser é uma brecha para a convalescência institucional e é nesse ponto que a dimensão jurídica ganha maior relevo, na medida em que o direito se revela como o meio mais adequado para a remodelagem institucional de uma sociedade” (GALVÃO, 2015, p.20).

## Referências

- ARCANJO, Aline. **RECONHECIMENTO E TRABALHO: A TEORIA DO RECONHECIMENTO NO ÂMBITO DO TRABALHO**. 2010. 81 p. Trabalho de conclusão de curso (BACHAREL EM DIREITO) - Graduação, [S. l.], 2010

- ARENDT, H. **A condição humana**. 11. ed. Trad. R. Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010
- AVRITZER, L. **“Do reconhecimento do self a uma política institucional de reconhecimento: uma abordagem da polêmica entre Axel Honneth e Nancy Fraser”** ANPOCS 2007 ST TEORIA SOCIAL.
- CORREIA, Adriano. **Quem é o animal laborans de Hannah Arendt?**. Rev. Filos., Aurora, Curitiba,, [s. l.], v. 25, ed. n. 37, p. 199-222, 16 set. 2013. DOI 10.7213/aurora.25.037.DS.09. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/aurora/article/view/679#:~:text=Conclu%C3%ADmos%2oque%2oh%C3%A1%20ao%20menos,das%20condi%C3%A7%C3%B5es%20do%20mero%20viver>. Acesso em: 27 nov. 2020.
- **A Justiça Social na Globalização: redistribuição, reconhecimento e participação**. Trad. por TAVARES, Teresa. In.: Revista Crítica de Ciências Sociais, nº63, outubro de 2002.
- FRASER, N. 1995. **“From redistribution to recognition? Dilemmas of justice in a ‘post-socialist’ age”**. New Left Review, vol. I-212, pp. 68-93.
- FRASER, Nancy. 2001. **Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era pós-socialista**. Trad por SIMÕES, Júlio Assis. In cadernos de campo, São Paulo, n. 14/15, p. 231-239, 2006.
- GANGADHARAN, Seeta Peña and NIKLAS, Jędrzej (2019) **Decentering technology in discourse on discrimination. Information, Communication and Society**, 22 (7). pp. 882-899. ISSN 1369-118X
- GALVÃO, Jorge Octávio Lavocat. **Direito e transformação social : contributos teóricos para a (re)construção de uma teoria jurídica emancipatória**. Revista de informação legislativa, [S. l.], v. 52, 208, p. 7-24, 4 set. 2015
- HEGEL, G. W. F. **Fenomenologia do Espírito**. (Parte 1) 2. ed. Vozes: Petrópolis, 1992
- HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. São Paulo: Ed. 34, 2003

- LUKÁCS, Georg. **As Bases Ontológicas do Pensamento e da Atividade do Homem**. In: Temas de Ciências Humanas. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, 1978. \_\_\_\_\_. Per l'ontologia dell'essere sociale. Traduzione di Alberto Scarponi. v. II. Roma: Riuniti, 1981
  
- NOGUEIRA, Pedro Ribeiro; BENITES, Afonso. **“Nossa vida vale mais do que levar um prato de comida para as pessoas”**. El País Brasil, [S. l.], p. -, 25 jul. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-07-25/nossa-vida-vale-mais-do-que-levar-um-prato-de-comida-para-as-pessoas.html>. Acesso em: 25 jan. 2021.
  
- **Recognition, Redistribution and Representation in Capitalist Global Society: An Interview with Nancy Fraser**. Acta Sociologica, v. 47, n. 4, p. 374-382, dez. 2004.
  
- ROCHA, Cláudio JANOTTI DA; ANDRADE, Flávio CARVALHO MONTEIRO DE. **O trabalho e o Direito do Trabalho analisados sob as perspectivas do Constitucionalismo e da Democracia**. QUAESTIO IURIS, [S. l.], p. 1-20, 6 abr. 2014. DOI 10.12957/rqi.2014.10682. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/10794>. Acesso em: 25 nov. 2020.
  
- RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. 2ª Edição. São Paulo: Martins Fontes, 2002.
  
- SANTOS, Joel Rufino dos. **SABER DO NEGRO**. 1a. ed. [S. l.]: Pallas, 2015. 184 p. ISBN 9788534705271.
  
- SANTOS, Juliana Anacleto dos. **Considerações sobre as reivindicações feministas. Da diferença à igualdade**. CSOnline, Juiz de Fora, MG, v. 4, p. 132-43, 2008.
  
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho **Curso de Direito do Trabalho: a relação de emprego, ho: a relação de emprego, volume II volume II volume II**. São Paulo: LTr, 2008.
  
- SOUZA NETO, Cláudio Pereira de; BERCOVICI, Gilberto; MORAES FILHO, José Filomeno; LIMA, Martônio Mont'Alverne Barreto. **Teoria da constituição: estudos sobre o lugar da política no direito constitucional**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2003. As idéias nele contidas estão desenvolvidas em: SOUZA NETO, Cláudio Pereira de. **Teoria constitucional e democracia deliberativa**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006

- SUDRÉ, Lu. **“A guerra continua”, prometem entregadores dos breques contra apps.** Brasil de Fato, São Paulo (SP), 30 jul. 2020. Geral, p. -. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/07/30/a-guerra-continua-prometem-entregadores-dos-breques-contr-apps>. Acesso em: 25 nov. 2020.
  
- SUDRÉ, Lu. **Jornadas de 12h e zero direitos: por que entregadores de apps fazem greve inédita.** Brasil de Fato, [S. l.], 30 jun. 2020. Geral, p. -. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/06/30/12h-de-trabalho-sem-apoio-e-sem-direitos-o-dia-a-dia-dos-entregadores-de-apps>. Acesso em: 25 nov. 2020.

## **Das senzalas aos app's: perspectivas de liberdade e emancipação e a permanente exploração da mão-de-obra**

*Tatiani Heckert Braatz<sup>1</sup>*  
*Helena Luize Fiamoncini*

### **Introdução**

Neste estudo investiga-se alguns efeitos do avanço das políticas de flexibilização e desregulamentação que hodiernamente tem atacado as bases legais de proteção ao trabalho formal e assalariado e, de outro lado, os reflexos ocasionados pela era da “*gig economy*”, que infla ideia de que o emprego (trabalho subordinado, objeto da proteção estatal) é algo retrógrado, escravizador e origem da estagnação social do indivíduo, valendo-se para tanto da falsa ideia que vive-se na auspiciosa era do empreendedorismo, da liberdade e independência financeira.

Utilizando-se do método indutivo e da técnica de revisão bibliográfica, este estudo pretende demonstrar que diante das novas (e tradicionais) formas de labor humano e, sem perder de vista o patamar mínimo civilizatório, é imprescindível encontrar um ponto de estabilidade entre as demandas do novo mundo globalizado, conservando as características primordiais de proteção ao trabalhador, que é antes de tudo “*pessoa*” e como tal tem sua dignidade protegida pelos preceitos constitucionais.

---

<sup>1</sup>Tatiani Heckert Braatz. Mestre em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI). Professora titular do Curso de Direito da Universidade Regional de Blumenau (FURB) nas Disciplinas Direito das Relações e Trabalho (I e II) e Estágio Orientado de Práticas Jurídicas. Pesquisadora no grupo de pesquisa JUSTEC - Justiça, Educação e Ciência, da FURB.

Helena Luize Fiamoncini. Graduanda no Curso de Direito da Universidade Regional de Blumenau (FURB).

## **1 *Tripalium*, senzalas e APP's: a (in)evolução das Relações de Trabalho**

Na clássica definição da origem da palavra “trabalho” há a referência ao termo *tripalium* (tripalio), o qual reporta a ideia de tortura (LEITE, 2018, p. 35), já que uma de suas definições mais usuais é aquela relacionada a um instrumento de tortura usado pelos romanos para o suplício de escravos. De fato, durante logo período da história humana essa foi a concepção predominante ao referir-se à ideia de trabalho e até mesmo nos escritos de Aristóteles ou nos registros bíblicos (GARCIA, 2018, p. 2) há a compreensão de que o trabalho é um castigo ou uma tarefa indigna.

No Brasil a história seguiu os mesmos contornos da Europa, já que a recente terra “descoberta” foi colonizada e explorada por indivíduos oriundos daquele sistema social, de tal modo que no Brasil-colonial a mão-de-obra nas lavouras e na economia extrativista era produto do escravismo de povos nativos e africanos, cuja “libertação” formal aconteceu a pouco mais de um século.

Isto porque talvez o Brasil nunca tenha efetivamente libertado seu povo da escravidão material, aquela que atinge o âmago do trabalhador e de suas famílias. De fato, o Brasil do século XXI experimenta uma outra forma de exploração do humano, tão ou mais profunda que nos tempos de escravidão: a exploração da (falsa) ideia de independência e autonomia na escolha de como e onde trabalhar, na administração do tempo e no auferir da renda. O ápice dessa exploração tem sido a captação da mão-de-obra por meio de aplicativos. Vivencia-se a era da “uberização”, que infla ideia de que trabalho (o subordinado, que tem a proteção estatal) continua a ser algo ruim como um “castigo” e cria-se no imaginário do trabalhador o falso auspício do empreendedorismo, da liberdade e independência financeira.

Evidente, portanto, que as diversas transformações que as relações de trabalho sofreram durante seu curso histórico são resultado não

somente das alterações nas relações privadas entre os sujeitos (trabalhador e tomador da mão-de-obra), mas também das alterações de toda uma estrutura social, que para Pelegrini (2014, p. 114) correspondem a mudanças nos aspectos sociais, econômicos e jurídicos.

Dito de outro modo, as constantes mutações que as relações de trabalho sofreram em decorrência das mudanças nos modos de produção, forçou o Estado a intervir a fim de estabelecer parâmetros de proteção e regulamentação. Segundo o doutrinador Nascimento (2014, p.25):

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. A necessidade de dotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas de trabalho cresceu no envolvimento das “coisas novas” e das “ideias novas”.

A regulamentação das relações trabalhistas foi uma alternativa (ou a única) maneira de organizar e estabelecer padrões nas relações laborais, a fim de proteger a classe de trabalhadores que sofreu, de maneira legitimada pelo Estado, diversas formas de exploração. Dentre elas, destaca o doutrinador Nascimento (2014, p. 30) excessivas jornadas de trabalho, exploração das mulheres e menores, que eram a mão de obra mais barata, descaso com acidentes de trabalho e insegurança salarial.

Incontestável, portanto, que o Direito do Trabalho se originou em meio a um contexto social conturbado, onde para Delgado (2013, p. 84-86) o cenário da época ofereceu grandes condições para o surgimento de normas regularizadoras entre as relações de trabalho, já que estava a se formar uma grande classe de trabalhadores sem qualquer garantia ou condições de trabalho dignas.



Evidente, então, que não foram vãs as muitas lutas das classes trabalhadoras e as vidas ceifadas em Revoluções (a exemplo, Revolução Francesa séc. XVIII), haja vista que os ideais de liberdade, igualdade e dignidade galgaram os mais altos postos do Direito e se fizeram presentes em Declarações, Convenções e Constituições, tal qual a Constituição Da República Federativa do Brasil (CRFB), datada de 05 de outubro de 1988, que tem em suas bases o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana (e do trabalhador) e conferiu o status de direitos fundamentais às conquistas sociais.

Contudo, toda evolução legislativa vivenciada pela humanidade e positivada nos mais diversos “diplomas legais” não tem sido capaz de frear o lado obscuro do capitalismo que se reinventa a cada nova “crise” e deposita no trabalhador e em sua proteção legal as causas e consequências da retração do lucro das diferentes crises (?) econômicas enfrentadas em cada década, pressionando então o Estado para retirar ou minimizar direitos tão durante conquistados pela classe trabalhadora.

## **2 Flexibilização e Desregulamentação: as palavras de ordem deste Século**

Considerados os vieses social e humanitário é senso comum que as normas de Direito do Trabalho se tornaram um dos principais frutos das lutas da classe trabalhadora, cujo escopo está em estabelecer um equilíbrio entre capital e o trabalho, galgando o primeiro passo na caminhada da dignificação do trabalhador enquanto pessoa. Em seu sentido filosófico, como expõe Silva (1998 *apud* RIBEIRO; FLORES, 2019, p. 206), a dignidade da pessoa humana pode ser difusa à própria natureza do ser humano, uma vez que é “[...] atributo intrínseco, da essência, da pessoa humana, único ser que compreende um valor interno, superior a qualquer preço, que não admite substituição equivalente”. Ademais, de acordo com Junior (1998 *apud* RIBEIRO; FLORES, 2019, p. 206):

[...] o ser humano, o homem, seja de qual origem for, sem discriminação de raça, sexo, religião, convicção política ou filosófica, tem direito a ser tratado pelos semelhantes como “pessoa humana”, e este direito encontra-se insculpido no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, figurando como princípio basilar e norteador do atual Estado de direito.

Isto é, a dignidade da pessoa humana saiu do campo ideológico e foi instituída nas relações sociais, visando estabelecer efetiva liberdade, justiça e paz, que segundo Gurgel (2010, p. 12), “são condições fundamentais para que se atinja o objetivo maior, qual seja, a valorização da dignidade da pessoa humana”.

Conforme assevera Antunes (2009, p. 103, grifos do autor) a noção de classe trabalhadora corresponde não somente aos trabalhadores que vendem sua força de trabalho em troca de um salário, mas também:

[...] ao proletariado industrial, aos assalariados do setor de serviços, o proletariado rural, 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 Castillo, os trabalhadores assalariados da chamada “economia informal”, que muitas vezes são indiretamente subordinados ao capital, além dos trabalhadores desempregados, expulsos do processo produtivo e do mercado de trabalho pela reestruturação do capital e que hipertrofiam o exército industrial de reserva, na fase de expansão do desemprego estrutural.

Nessa perspectiva, pouco importa se o trabalhador tem uma carteira assinada, se voluntariamente se constitui MEI<sup>2</sup> (ou foi “convidado a”), se trabalha na informalidade ou se faz tudo isso ao mesmo tempo. A questão relevante é que ele é essencialmente “pessoa humana” e como tal é sujeito

---

<sup>2</sup> Micro Empreendedor Individual.

de direitos. E dentre esses direitos ressalta-se o respeito à sua dignidade, a qual é protegida pelo texto constitucional como um direito fundamental.

Ainda, na mesma perspectiva, é possível afirmar que o artigo 7º, caput, da CRFB/88 visa a proteção dos trabalhadores (gênero), cujos adjetivos indicados no texto da lei referem-se ao *locus* da sua atividade laboral (meio urbano ou rural). Portanto, tais direitos sociais fundamentais devem ser assegurados a **todos** os trabalhadores e não somente àqueles que estão na economia formal.

E, é nesse ponto que o legislador pátrio se distancia da perspectiva constitucional de proteção ao trabalhador enquanto pessoa, cuja dignidade é prioritariamente objeto de tutela da lei máxima deste país, sempre que sucumbe à pressão pela flexibilização ou desregulamentação do sistema protetivo ao trabalhador.

Se, de um lado, observa-se o fortalecimento de um movimento de flexibilização e desregulamentação da legislação trabalhista, que advém de meados da década de 1990 e que teve seu marco histórico recente na reforma trabalhista em 2017, de outro, vê-se a letargia do legislativo ao não pautar questões contemporâneas e urgentes oriundas das novas relações de trabalho vivenciadas nestas duas primeiras décadas do século XXI, tal qual a captação da mão-de-obra ou prestação de serviços por meio de aplicativos.

Entendidos como fenômenos jurídicos, sociais e econômicos, tanto a flexibilização<sup>3</sup> como a desregulamentação<sup>4</sup> são defendidas por alguns doutrinadores como necessárias para “resguardar as necessidades das empresas, reduzindo os custos com a mão de obra, viabilizando a

---

<sup>3</sup> De acordo com Goldschmidt (2009 *apud* PELEGRINI, 2014, p. 122) “Entende-se por flexibilização o movimento impulsionado pela ideologia neoliberal, que pretende suprimir ou relativizar as normas jurídicas que garantem a proteção do empregado na relação contratual com o seu empregador, com vistas a baratear a mão-de-obra e o custo da produção, viabilizando, pretensamente, a competitividade das empresas no mercado globalizado.”.

<sup>4</sup> A desregulamentação, conforme Rocha (2017, p. 07) “diferente da flexibilização, não procura elasticizar o ordenamento jurídico, mas sim, a sua total supressão”.

manutenção dos empregadores e crescimento da economia, mediante criação de novos postos de empregos” (PELEGRINI, 2014, p. 112). Além disso, a flexibilização e a desregulamentação possibilitam, segundo Reis (2016, p. 77), que as normas jurídicas sejam adequadas a realidade dos novos tempos, não se tornando obsoleta.

O Brasil durante a primeira década do século XXI teve uma nova experiência, um governo autodeclarado “democrático-popular” fundado nos eixos social, nacional e democrático, assinalando uma ofensiva contra o mercado, defendendo o crescimento, o emprego e a diminuição da vulnerabilidade externa do Brasil (TRISTÃO, 2011, p. 111).

Embora este governo possuísse um discurso contrário à política econômica neoliberal, acabou sendo cooptado por essa ideologia, assumindo políticas econômicas ortodoxas, muito semelhantes ao que já havia sendo aplicada nos governos antecessores. Com a justificativa de ter de haver um período de transição pautado por mudanças sutis, no Governo Lula, segundo Tristão (2011, p. 113), “seguiu-se à risca o tripé econômico neoliberal que se baseia em juros altos/câmbio flutuante/superávit primário, ao qual se soma a “autonomia” do Banco Central em realizar políticas monetárias”. Para Antunes (2018), o governo do PT combinou avanços e recursos sem ter alterado a política econômica neoliberal.

Deste modo, o Brasil adentrou no novo século compreendendo o Direito do Trabalho sob um novo prisma: o da flexibilização e desregulamentação, decorrente da nova realidade econômica que o Brasil e o mundo estavam vivenciando, isto é, a corrente neoliberal permeava o mercado de diversos países, fazendo com que a competitividade por espaço no mercado aumentasse. Logo, a ideia disseminada era a da necessidade de haver um Estado mínimo onde, conseqüentemente,

haveria um desmonte na legislação trabalhista, assim como sua flexibilização (SCREMIN, 2003 *apud* PELEGRINI, 2014, p. 122).

Logo, pode-se compreender que o Governo PT não extinguiu por completo o neoliberalismo da política econômica do país (que era adotada nos governos anteriores), mas há que se ressaltar que também não foi totalmente entreguista, como dispõe a professora Leda Paulani, da Universidade de São Paulo (2018 *apud* FERNANDES; FIDELES, 2018):

Na realidade, nos governos anteriores do PT não se abandonou o neoliberalismo. Em muitos momentos, a política econômica foi a do neoliberalismo, mas algumas coisas foram contra. Por exemplo, houve um breque nas privatizações, os próprios programas sociais, pelos impactos que tiveram, acabaram influenciando o fortalecimento do Estado, o que não era bem visto pelo liberalismo e o neoliberalismo. A política externa foi também o contrário do que se esperava de um país neoliberal.

Com o governo sob o comando de líderes dos trabalhadores havia uma expectativa de haver mudanças significativas na legislação trabalhista, novas medidas que iriam contra o viés neoliberal, e incorporassem a proteção Estatal perante o trabalhador. Porém, o que marcou o Governo Lula de fato foram as reiterações neoliberais de medidas feitas pelo Governo FHC<sup>5</sup>, do qual o Partido dos Trabalhadores proferiu críticas e divergências durante toda sua trajetória até o poder (MORAES, 2014).

Ainda para o autor, a sucessora de Lula, Dilma Vana Rousseff (2010-2016), seguiu adotando as heranças institucionais deixadas pelos governos anteriores, impondo medidas pouco marcantes, tidas como efêmeras. Após o impeachment de Dilma, o então presidente Michel Temer, iniciou a terceira onda do neoliberalismo no país (POCHMANN, 2016).

---

<sup>5</sup> Referência ao período do mandato do Presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-2003).

Em sua breve passagem pela Presidência da República, Michel Temer conseguiu aprovar medidas significativas, sendo a mais emblemática a Lei nº 13.467 de 2017, a famosa Reforma Trabalhista. Sendo considerada um marco na flexibilização da legislação trabalhista, a referida lei trouxe mudanças nas relações individuais e coletivas do trabalho e no que concerne a prática processual trabalhista (SANTOS, 2019).

Atualmente o Brasil está sob regime do Governo de Jair Messias Bolsonaro (2019-2022), que segue com uma agenda econômica de extrema direita, “que empurram o país para o abismo do ultraliberalismo”, segundo Paulani (2018, *apud* FERNANDES; FIDELES, 2018).

O atual quadro social que roga pela desregulamentação e desmonte de direitos trabalhistas apresenta seus reflexos no legislativo e no executivo, onde ao tratar o tópico a respeito da reforma trabalhista, Delgado (2017 *apud* SANTOS, 2019) afirmou que:

O novo diploma legal inovou, porém, apresentou uma regressão no que diz respeito aos direitos individuais e coletivos relativos ao direito social do trabalho, pois, vimos uma alteração de toda a ordem jurídica condizente ao direito do trabalho e processual do trabalho, que afetou diretamente a harmonização das relações trabalhistas, trazendo à tona a segregação do trabalhador, em face de sua fragilização nas relações laborais.

Para Penha (2018) a Reforma Trabalhista de 2017 causou um “aumento da informalidade, redução no número de acordos coletivos, perda de direitos para trabalhadores rurais e enfraquecimento dos sindicatos”.

Na prática, a flexibilização e desregulamentação podem ser compreendidos como um dos responsáveis pelo emprego precário, que para Antunes (2008 *apud* ARAÚJO; MORAIS, 2017, p. 06), é “caracterizado pela instabilidade, desproteção legislativa e flexibilização contratual”. Isto é, para o autor:

A precarização apresenta-se como um fenômeno que perpassa o dinâmico movimento de estruturação do trabalho e do emprego, posto que concerne tanto ao crescimento do desemprego e ampliação do exército de reserva quanto às especificidades dos empregos disponíveis no mercado de trabalho, enfatizados pela instabilidade e efemeridade contratuais. Desse modo, o aumento do número de trabalhadores que se encontra em situação de emprego precário ou em más condições de trabalho leva à expansão do contingente de trabalhadores alienados de seus direitos e sujeitos a condições de trabalho instáveis e insatisfatórias.

No Brasil, atualmente, vive-se um cenário que retrata exatamente os impactos que a flexibilização, juntamente com todos os outros fatos sociais, econômicos e políticos citados já citados trouxeram. Atualmente, nota-se que o desemprego e o trabalho tido como “informal”, superou a massa de trabalhadores formais no Brasil, que segundo Nuzzi (2020) no ano de 2019 representava o total de 33, 2 milhões de brasileiros. Crescimento este que foi exposto por Kieffer (2019, p. 19) que discorreu sobre a tendência de tais alterações legislativas acarretarem a “subproletarização, que diz respeito a formas de trabalho precário, parcial, temporário, subcontratado e terceirizado, vinculados à “economia informal”. Categoria esta de trabalho que apresenta uma “precariedade do emprego e da remuneração, bem como a desregulamentação das condições de trabalho, no que diz respeito aos direitos sociais” (ANTUNES, 2006 *apud* KIEFFER, 2019, p.19).

Em meio a um “capitalismo de plataformas”, o futuro do trabalho tem se mostrado obscuro, no limiar do retrocesso, e impõe um repensar do Direito, da proteção estatal e nas garantias mínimas de preservação da dignidade, do humano, da subsistência. A luta pela dignidade (HERRERA FLORES, 2009) continua sendo o elemento universal de proteção das normas de Direitos Humanos, e o Direito do (ao) Trabalho continua sendo

(cada vez mais) a garantia constitucional de uma vida digna, para além da subsistência e, como tal, deve ser o norte do agir estatal, que deve moldar suas estruturas políticas e econômicas a partir do trabalhador enquanto pessoa, com direitos – à vida digna, ao lazer, ao descanso, à existência e não apenas subsistência) e não “apesar dele”.

### **3 O futuro é agora: senso de urgência para compreender questões atuais**

Além das reformas e alterações ocorridas no mundo do trabalho e em sua correspondente legislação, a forma contratual da relação empregatícia e as condições de trabalho também foram alteradas. Para Favarin e Andrade (2017) a flexibilização de direitos trabalhistas em prol do capital não apenas promove a redução de direitos, mas, por vezes, ocasiona a sua total supressão, fragilizando a relação entre empregado e empregador, que tem sido sempre a mais protegida das formas de prestação de serviços.

Para Nascimento (2014, p. 53) durante o período recente da sociedade brasileira, foram grandes as transformações ocorridas no mundo das relações de trabalho. Na visão do autor:

Os empregos diminuíram, cresceram outras formas de trabalho sem vínculo de emprego, as empresas passaram a produzir mais com pouca mão-de-obra, a informática e a robótica trouxeram produtividade crescente e trabalho decrescente. A legislação é flexibilizada e surgem novas formas de contratação (NASCIMENTO, 2014, p. 53).

Para Antunes (2009, p. 105), a crise no sistema do *Welfare State*, o crescimento do desemprego estrutural e a crise do capital forçaram os trabalhadores a encontrar alternativas de trabalho, que se resumiu em um “processo de *desindustrialização e desproletarização*, tendo como consequência a expansão do trabalho precarizado, parcial, temporário, terceirizado, informalizado etc. (ANTUNES, 2009, p. 105, grifo do autor).



A respeito, Silva (2015 *apud* FAVARIN; ANDRADE, 2017) dispõe que:

A precarização promove impacto negativo ao trabalho e ao próprio trabalhador, ferindo sua dignidade e atingindo sua personalidade, privando-o de valores essenciais ao seu desenvolvimento humano e reconhecimento profissional, sujeitando o trabalhador a ambientes desfavoráveis ao seu desenvolvimento.

Ademais, quando se trabalha com o conceito de precarização, é necessário entender que ela não se manifesta apenas de uma maneira, podendo representar um grupo de circunstâncias nas quais até mesmo (senão principalmente) a relação empregatícia é colocada em posição de vulnerabilidade. Isto é, pode-se apresentar, “nos contratos de trabalho, acarretando condições ajustadas ou nas condutas empresariais, redução da remuneração, benefícios e garantias, o aumento de acidentes e doenças decorrente do trabalho, maior rotatividade de trabalhadores, assédio moral, entre outros” (FAVARIN E ANDRADE, 2017).

Isto é, se vê hoje o crescimento de uma classe de trabalhadores que vivem à margem da formalidade e, que por desta forma, não são assistidos pelo Estado. E é desta forma, exatamente por não existir a assistência do estatal aos trabalhadores, que se torna tão lucrativo para empresas manter e incentivar o crescimento desta economia tida como informal”, apesar do crescente detrimento da qualidade das condições de trabalho.

Leis protetivas flexibilizadas ou desregulamentadas, desemprego atingindo níveis estratosféricos, empregos precários, redução de renda, entre outros. No imaginário do trabalhador esses fatos presentes no seu cotidiano fomentam a crença de sua inferioridade e incapacidade de mudança de vida até que, num repente, ele vê o anúncio luminoso da emancipação: oportunidades de trabalho por meio de APP`S! Ser dono do próprio negócio, ser dono do seu tempo de trabalho! Doce ilusão.

Na realidade, o que o trabalhador não consegue enxergar é que esse fenômeno do trabalho por aplicativos é apenas a cortina de fumaça que tenta esconder as novas formas de exploração do humano.

O cenário apresentado parece não mostrar alternativas de mudanças do *status quo*, o que implicaria numa crescente submissão ao sistema. Mas, há alternativas. Uma delas é compreender o Direito do Trabalho precisa ser refletido a partir dessas novas formas de contratação de mão-de-obra. O futuro já chegou. E se apresenta em formatos que não cabem nos conceitos tradicionais do Direito do Trabalho. Um deles é a chamada “*gig economy*”.

“O termo ‘*gig economy*’ desenvolveu-se em discurso econômico recente a fim de descrever um sistema de arranjos de trabalho flexíveis, sob demanda e transitórios<sup>6</sup>” (SUTHERLAND, JARRAHI, 2017, p. 03, tradução livre). Para Antunes (2018, grifo do autor) está se presenciando o advento de um “novo proletariado digital, que possuem trabalhos intermitentes e inconstante, (...) uma variante global que se pode denominar *escravidão digital*”. No Brasil, se disseminou entre os trabalhadores como uma “economia colaborativa”, sem a instituição de uma hierarquia, onde o “*freelancer*” tem a falsa impressão de ser “dono do seu próprio negócio”. Para Abramovay (GIG..., 2019):

A ideia de que esses trabalhadores são empresários, só pode ser uma falácia cínica, porque o empreendedor não é somente aquele que assume os riscos daquilo que faz, mas aquele que traz algum tipo de novidade através do seu talento e disposição a correr os riscos.

Produto derivado da tecnologia, a “*gig economy*” se apoia nas relações intermediadas digitalmente. Conhecidos como “aplicativos de

---

<sup>6</sup> The term ‘*gig economy*’ has developed in recent economic discourse to describe a system of flexible, on-demand, and transient work arrangements.

serviço”, as “plataformas digitais” disponibilizaram através da internet, serviços de delivery, táxi, faxinas etc. Tais aplicativos foram muito bem aderidos pelo cotidiano do povo brasileiro, que para Moreira (GIG..., 2019) expõe uma dependência da sociedade à tecnologia, a qual se apoia no conforto que a advém dessas “plataformas digitais” e fomenta “a cultura da urgência: onde quando tudo é urgente nada é importante”. A Pnad<sup>7</sup>, apontou que “17% dos 23,8 milhões de autônomos no país declararam os aplicativos como sua principal fonte de renda- ou seja, 3,8 milhões de pessoas” (3,8 MILHÕES..., 2019). Empresas como *Uber*, *Ifood*, *99*, *Rappi*, reúnem somente no Brasil, o total de 4 milhões de trabalhadores autônomos, “se tornando, em conjunto, o maior empregador do país” (APPS..., 2019).

Ocorre que essas quase 4 milhões de pessoas não possuem qualquer vínculo empregatício com tais empresas, que se intitulam “plataformas digitais” e argumentam não serem empresas que possuem empregados, mas sim, apenas atuam como fornecedora da conexão entre dois pontos: consumidores e fornecedores. Desta maneira, entendem que “não podem ser regulamentadas pelo Estado, na questão da privacidade dos dados, que são empresas que não precisam ser transparentes com os dados que utilizam, e de que elas seriam apenas intermediárias” (DUBAL, GIG..., 2019).

Ora, apesar de se considerarem apenas “intermediárias” as empresas que fazem parte dessas “plataformas digitais” ficam com boa parte dos valores decorrentes das entregas e serviços ofertados, isto é, “o Uber fica com uma parcela de 30% e uma taxa de entrega, e então paga os motoristas” (CARSON, 2019). Ou seja, 30% sobre o total valor do pedido e ainda uma parcela significativa taxa de entrega, que seria destinada ao

---

<sup>7</sup> Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio.

entregador informal, vão para a empresa. Ademais, torna-se ainda mais evidente que essas “plataformas digitais” visam a dominação de mercado e o lucro desenfreado, alterando o valor pago aos seus “colaboradores” como lhes convém, restando ao trabalhador apenas aceitar, como expõe Lara, Braga e Ribeiro (2020):

Na Loggi, a remuneração por entrega já vinha caindo. Ouvimos de um entregador que trabalhou para a plataforma que, quando a empresa iniciou suas atividades, o valor por quilômetro rodado era de mais de R\$ 4 (sic). Em 2019, pelo mesmo trecho, o pagamento caiu a menos de R\$ 1 (sic).

Isto é, para Filgueiras (GIG..., 2019) tais empresas se apropriam do discurso de serem apenas intermediárias para “se eximir, por definição, de outras responsabilidades, que no caso concreto diz respeito a regulamentação do vínculo empregatício”. Ainda, complementa Castro (GIG..., 2019) que a “uberização do trabalho” não mais atinge somente a classe de trabalhadores mais precarizada, que sempre sofreu com a ausência de direitos trabalhistas sociais, mas agora engloba também trabalhadores da classe média, abrindo uma brecha de ausência de direitos que antes não existia.

Conforme pontuam Favarin e Andrade (2017):

O contexto econômico e social atual marcado pela crise econômica, requer o necessário aperfeiçoamento dos modos de produção e das relações de trabalho, com a consequente alteração do enquadramento jurídico do contrato de prestação de serviços.

O Direito do Trabalho, então, precisa ser (re)pensado a partir dessas novas realidades. As novas tecnologias, um novo conceito de mercado, novos modelos capitalistas, tudo isso acaba por expor o Direito do Trabalho tradicional a novas formas e conceitos de relação de trabalho.

Isto é, o direito se modifica na medida em que a sociedade muda, se relacionando com o tempo e o contexto social, político ou moral da sociedade (ALVES, 2017).

#### **4 (Re)Significar o Direito: a dignidade humana do trabalhador como matriz interpretativa da formação, interpretação e aplicação legislação trabalhista às relações de trabalho informais**

Considera-se “legislação trabalhista” o conjunto de normas que, a partir da CRFB/88, regula as relações jurídicas que se constituem a partir do trabalho, ação exclusiva do ser humano. No que tange as relações empregatícias, o Estado não somente atua como instituto regulador, sendo considerado para Gonzalez *et al.* (2009, p. 87) que “grande parte desta regulação é construída por meio de acordos e contratos coletivos entre empresas - ou associações empresariais - e sindicatos de trabalhadores”. Tal regulamentação envolve normas e procedimentos que deverão ser respeitados pelo trabalhador e empregador, se tratando de assuntos como a “fixação de salários, jornada de trabalho, normas de segurança, limites à demissão, procedimento para resolução de disputas, estrutura de cargos e funções etc.” (GONZALEZ *et al.*, 2009, p. 87). No modelo atual, tanto o Estado quanto as partes constituintes da relação empregatícia possuem a legitimidade para estipular de que modo essa relação será constituída, respeitados os preceitos legais mínimos estabelecidos na CRFB. Sendo, desta forma, o instrumento regularizador utilizado pelo Estado, o Direito do Trabalho.

Contudo, é importante destacar que as relações de trabalho não podem ser confundidas com relação empregatícia, pois como discorre Delgado (2017 *apud* OLIVEIRA, 2017):

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em *labor humano*. [...] A expressão relação

de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. (grifou-se).

Portanto, as novas modalidades de contratação aqui verificadas (em destaque a contratação por aplicativos) acabam por serem classificadas no gênero (relação de trabalho) e não na espécie (relação de emprego). E, na interpretação mais tradicional, a tutela estatal tem sua aplicação limitada às relações laborais que advêm de um vínculo empregatício, excluindo, desta forma, as demais “modalidades” de trabalho que não atendem os requisitos essenciais dispostos pela norma trabalhista. Isto é, a legislação trabalhista brasileira dispõe de princípios, mecanismos e procedimentos responsáveis pela regulamentação das relações de trabalho, mas só garante sua proteção efetiva entre as relações empregatícias, conhecidas como formais. Essa é, como dito, a interpretação tradicional inclusive em relação aos inúmeros direitos estabelecidos no artigo 7º da CRFB/88<sup>8</sup>.

Contudo, e trazendo à discussão as questões da dignidade humana do trabalhador ressaltadas no início deste artigo, é preciso dar a esta legislação uma interpretação conforme a Constituição. E isto inclui até mesmo a interpretação do artigo 7º antes referenciado. Explica-se.

Entendendo que “os direitos de indisponibilidade absoluta devem ser considerados patamar mínimo para a preservação da dignidade do trabalhador” (DELGADO, 2006 *apud* MIRAGLIA, 2010), e que será considerada “absoluta a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito

---

<sup>8</sup> Tradicionalmente, a configuração de uma relação de emprego passa pelo preenchimento dos requisitos estabelecidos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho: trabalhador pessoa física, que trabalha com personalidade, habitualidade e subordinação, mediante recebimento de salário.

Individual do Trabalho, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política” (DELGADO, 2006 *apud* MIRAGLIA, 2010), a relação trabalhista, independente de sua natureza, deverá respeitar o conceito de trabalho digno.

Para Delgado (2006 *apud* MIRAGLIA, 2010) os direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta estão previstos em três grandes eixos jurídicos, positivados pelo Direito do Trabalho brasileiro, quais sejam:

O primeiro eixo diz respeito aos direitos fixados pelas normas de tratados e convenções internacionais ratificadas pelo Brasil. O segundo eixo refere-se aos direitos fundamentais dos trabalhadores previstos no art. 7º da Constituição da República de 1988. O terceiro eixo encontra-se positivado nas normas infraconstitucionais, por exemplo, na Consolidação das Leis Trabalhistas (sic), que preceitua direitos de indisponibilidade absoluta no que tange a saúde e segurança no trabalho, identificação profissional e proteção contra acidentes do trabalho, entre outros (MIRAGLIA, 2010).

Isto é, tratando-se de qualquer relação de trabalho, seja ela compreendida no nicho que configure o vínculo empregatício ou que caracterize outro tipo de relação, tido como “informal”, é necessário estabelecer um padrão entre todas essas atividades exercidas, e enquadrá-las como pertencentes a uma só realidade.

Deve-se recapitular os princípios basilares do Estado Democrático de Direito, e alçá-los novamente ao debate, reforçando os dizeres contidos no princípio da cidadania, do valor social do trabalho, mas principalmente, evidenciar o princípio da dignidade humana, e utilizá-lo como norteador entre todas as relações de trabalho, sendo sua prática e pleno exercício considerado “a maneira mais eficaz de se alcançar a pacificação social e a emancipação do ser humano” (COELHO, 2018).

Conforme Capuzzi (2017) discorre, “os princípios constitucionais da livre-iniciativa e da livre-concorrência (art. 1º, IV c/c art. 170, III, da CRFB) garantem o desenvolvimento econômico-produtivo livre, desde que pautado na função social da propriedade (art. 5º, XXIII c/c art. 170, III, CRFB)”. E é desta forma, baseado por esses preceitos que as condições de trabalho advindas de atividades consideradas informais afrontam, por diversas vezes, os princípios constitucionais da dignidade humana, dos valores sociais do trabalho, e da erradicação da marginalidade e desigualdade social, os quais se configuram como objetivos principais da República Federativa do Brasil.

Portanto, faz-se necessário que se respeite o disposto na norma constitucional e se produza uma legislação que estabeleça “o mínimo de direitos trabalhistas e previdenciários para esses trabalhadores, no sentido de vislumbrar a diminuição da informalidade e respeitar ao patamar mínimo de dignidade a milhares de trabalhadores” (CARVALHO, 2016).

Neste viés, o artigo 7º da CRFB/88, contido justamente no Título de Direitos e Garantias Fundamentais, elenca direitos que devem destinados à proteção do trabalhador independente da caracterização do vínculo empregatício. No referido artigo, estão contidas as necessidades básicas vitais inerentes à vida, sempre norteados pela garantia e proteção da dignidade da pessoa humana. A limitação da jornada diária de 8 horas, direito ao descanso semanal, remuneração mínima (por hora, por dia, mensal), proteção à saúde e integridade física do trabalhador e vinculação ao sistema de previdência social capaz de assegurar renda mínima em caso de contingência social (acidentes de trabalho, doenças, aposentadoria)<sup>9</sup> são apenas alguns exemplos de direitos sociais hábeis a assegurar o mínimo existencial.

---

<sup>9</sup> Vide a respeito o artigo 7º, incisos IV, VII, X, XIII, XV, XXII, XXVI, XXVIII da CRFB/88.



Como enfatiza, Muniz (2009, p. 129):

O fato de a Constituição Federal haver asseverado que um dos fins do Estado Democrático é a dignidade da pessoa humana implica, não só no reconhecimento da liberdade, mas também, da garantia a ser propiciada pelo próprio estado, de condições mínimas de existência à pessoa humana, o que deve ser observado pela ordem econômica, de tal sorte que sejam afastadas extremas desigualdades que venham a ocorrer no seio da sociedade, uma vez que o texto maior condena o desrespeito à dignidade do homem.

Desta forma, considerando os afrontes provocados pela marginalização e desamparo causados pela ausência de intervenção Estatal nas relações de trabalho existentes à margem da formalidade, os direitos e garantias fundamentadas elencados principalmente pelo artigo 7º da CRFB/88 se tornam meramente ilustrativos, legitimando uma violência contra a dignidade desses trabalhadores.

Para Delgado (2006 *apud* MIRAGLIA, 2010) é necessário a construção de um “novo modelo de Direito do Trabalho, que se realize pela passagem do modelo atual de Direito do Trabalho, para um modelo universal de Direito do Trabalho, que seja capaz de tutelar todo trabalho livre e digno, consagrando, o direito universal ao trabalho digno”.

A dignidade nas relações de trabalho pode ser compreendida como o respeito à direitos e garantias fundamentais do trabalhador, que possam garantir: “a liberdade; a igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais” (BRITO FILHO, 2004 *apud* MIRAGLIA, 2010).

Observando a evolução, tanto quanto questionável das relações de trabalho, constata-se como evidente o desrespeito aos princípios constitucionais basilares do Estado Democrático de Direito. Reforça-se,

assim, a necessidade de se reiterar a ideia de valor social do trabalho e dignidade da pessoa humana, princípios estes já consagrados no texto constitucional.

Cardoso (2017, p. 887), valendo-se das palavras de Ruy Braga (2017) assevera que “é necessário impulsionar um movimento de emancipação e de proteção social contra as investidas da mercantilização do trabalho”, para então, poder disseminar um novo modo de vida, onde o trabalho enfim seja dotado de dignidade, e que não submeta nenhum trabalhador a condições precarizadas a fim de garantir a sua sobrevivência.

### **Considerações Finais**

A história tem inúmeros exemplos de como o ser humano pode ser pífio e insensível ao seu semelhante a ponto de, tornando-o um “objeto”, escravizá-lo e explorá-lo até esvaziá-lo de toda sua dignidade.

Tal qual ocorreu em outros momentos na história o Estado contemporâneo não pode quedar-se inerte diante das visíveis novéis formas de escravidão humana, uma delas representada pelo trabalho informal de milhares (para não dizer milhões) de pessoas que diariamente submetem-se a trabalhos intermediados por plataformas digitais.

Acorrentados pela ilusão de serem “donos de seu negócio”, submetem-se às infinitas horas de trabalho, arriscando sua vida e sua saúde, sem qualquer garantia de uma renda mínima para a sua subsistência.

A criação, aplicação e interpretação do Direito do Trabalho não pode mais limitar-se à tradicionais conceitos nem à separação dicotômica de trabalho formal e informal. O trabalhador é antes de tudo “pessoa”. E, como tal tem asseguradas a proteção de sua dignidade e do patamar mínimo de sua existência, este que deve ser o reflexo de uma jornada laboral de máxima de 8 horas, que preserve a sua saúde e sua vida, com

direito aos descansos diários e semanais, remuneração digna e acesso aos benefícios previdenciários mínimos. Resignificar o Direito do Trabalho em favor da vida digna.

## Referências

3,8 MILHÕES de brasileiros têm nos apps a sua principal fonte de renda. Terra, 2019. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/tecnologia/38-milhoes-de-brasileiros-tem-nos-apps-a-sua-principal-fonte-de-renda,c8aeooda707a5207d44ded99d45bebaes6txraw8.html>. Acesso em: 02 maio 2020.

ALVES, Ítalo Miqueias da Silva. **A história do Direito e seus aspectos sociais tendo em vista a formação do Direito contemporâneo**. JUS, 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/61138/a-historia-do-direito-e-seus-aspectos-sociais-tendo-em-vista-a-formacao-do-direito-contemporaneo>. Acesso em: 15 abr. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed., 10. reimpr. rev. e ampl. São Paulo, SP: Boitempo, 2009. Disponível em: [https://www.academia.edu/36738440/Ricardo\\_Antunes\\_Os\\_sentidos\\_do\\_trabalho\\_Ensaio\\_sobre\\_a\\_afirmação\\_e\\_a\\_negação\\_do\\_trabalho\\_2ed\\_](https://www.academia.edu/36738440/Ricardo_Antunes_Os_sentidos_do_trabalho_Ensaio_sobre_a_afirmação_e_a_negação_do_trabalho_2ed_). Acesso em: 1 jul. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018. Disponível em: [https://www.academia.edu/39897121/O\\_Privilégio\\_da\\_Servidão\\_e-Livros](https://www.academia.edu/39897121/O_Privilégio_da_Servidão_e-Livros). Acesso em: 1 jul. 2020.

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 20, n. 1, p. 1-13, 2017. Disponível em: <http://www.periodicos.usp.br/cpst/article/view/149091/146202>. Acesso em: 10 abr. 2020.

APPS como Uber e iFood se tornam “maior empregador” do Brasil. Exame, 2019. Disponível em: <https://exame.com/economia/apps-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-pessoas/>. Acesso em: 02 maio 2020.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 05 fev.2020.

CAPUZZI, Antonio J. **Motoristas do Uber- Empregados ou Autônomos?**- Análise à luz do ordenamento jurídico brasileiro- por Antonio J. Capuzzi. Empório do Direito, 2017. Disponível em: <https://emporiiodireito.com.br/leitura/motoristas-do-uber-empregados-ou-autonomos-analise-a-luz-do-ordenamento-juridico-brasileiro-por-antonio-j-capuzzi>. Acesso em: 06 jun. 2020.

CARDOSO, Franci Gomes. Rebelião com horizonte de emancipação ou pela proteção do trabalho? BRAGA, Ruy. Rebelião do Precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global. São Paulo: Boitempo, 2017. 269 p. **Revista de Políticas Públicas**, v. 21, n. 2, p. 881-889, 2017.

CARSON, Biz. **Uber Eats é a mina de ouro secreta do Uber.** Forbes, 2019. Disponível em: <https://forbes.com.br/negocios/2019/06/uber-eats-e-a-mina-de-ouro-secreta-do-uber/>. Acesso em: 02 maio 2020.

CARVALHO, Gilmar Bruno Ribeiro de. **Parassubordinação:** defesa de uma nova categoria jurídica. JUS, 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/50345/parassubordinacao-defesa-de-uma-nova-categoria-juridica/5>. Acesso em: 06 jun. 2020.

COELHO, Suellen Sampaio de Andrade. O direito fundamental ao trabalho à luz do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1998. Conteúdo Jurídico, 2018. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51851/o-direito-fundamental-ao-trabalho-a-luz-do-principio-constitucional-da-dignidade-da-pessoa-humana-na-constituicao-federal-de-1988>. Acesso em: 28 jan. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: Ltr, 2013, p. 84-86.

FAVARIN, Poliany Crevelaro; ANDRADE, Rodrigo dos Santos. Lei 13.467/17: Terceirização irrestrita e a precarização das condições de trabalho terceirizado. In: ENCONTRO NACIONAL DE PRODUÇÃO CIENTÍFICA- EPCC, 10., out. 2017, Maringá/PR. **Anais [...]**. Disponível em: <http://rdu.unicesumar.edu.br/bitstream/123456789/1666/1/epcc--79898.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2020.

FERNANDES, Leonardo; FIDELES, Nina. A política econômica de Bolsonaro: entre o nacionalismo de fachada e o neoliberalismo. Brasil de Fato, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2018/12/17/turma-do-paulo-guedes-quer-aprofundar-a-cartilha-neoliberal-diz-leda-paulani>. Acesso em: 03 abr. 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. rev., atual. e amp. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

GIG- A uberização do trabalho, 2019. 1 documentário (1h00min). Publicado pela GloboNews. Disponível em: <https://globosatplay.globo.com/assistir/c/p/v/7781574/>. Acesso em: 30 abr. 2020.

GONZALEZ, Roberto et al. **Regulação das relações de trabalho no Brasil**: o marco constitucional e a dinâmica pós-constituente. 2009. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4333/1/bps\\_n.17\\_vol02\\_trabalho\\_rienda\\_v02.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4333/1/bps_n.17_vol02_trabalho_rienda_v02.pdf). Acesso em: 15 maio 2020.

GURGEL, Celina Holtz. **Função social do direito do trabalho**. 2010. 40f. Monografia (Bacharelado em Direito) - Fundação Educacional do município de Assis, 2010. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0711230146.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2020.

HERRERA FLORES, Joaquin. **A (re)invenção dos direitos humanos**. Florianópolis: Boiteux, 2009.

KIEFFER, Ubiratã Otávio Vivian. **As políticas públicas de emprego, trabalho e renda vigentes no Brasil e sua correlação com o “novo mundo do trabalho”**. 2019. 35 fl. Trabalho de conclusão de curso (Especialização)- Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/202786/001106489.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 abr. 2020.

LARA, Bruna de; BRAGA, Nathália; RIBEIRO, Paulo Victor. **"PARCERIA" DE RISCO: Aplicativos lucram com coronavírus pondo entregadores em risco de contágio**. Intercept, 2020. Disponível em: <https://theintercept.com/2020/03/23/coronavirus-aplicativos-entrega-comida-ifood-uber-loggi/>. Acesso em: 02 maio 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2018. 11ª edição. E-book. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788553610419>>. Acesso em 16 mar. 2020.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental. XIX Encontro Nacional do CONPEDI, 2010. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2021.

MORAES, Wallace dos Santos. Petismo e chavismo: variedades de capitalismo e de regulação trabalhista no Brasil e na Venezuela. **Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, vol. 57, no 2, 2014, pp. 359 a 397. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/dados/v57n2/ao4v57n2.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2020.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O direito fundamental ao salário mínimo digno: uma análise à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2009. Disponível em: [http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_MunizMK\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_MunizMK_1.pdf). Acesso em: 29 jan. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NUZZI, Vitor. **Recuperação?** Mercado de trabalho continua exibindo fragilidade da economia. Rede Brasil Atual, 2020. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/economia/2020/02/recuperacao-mercado-trabalho-fragilidade/>. Acesso em: 30 abr. 2020.

OLIVEIRA, José Pedro Fernandes Guerra de. **Relação de emprego ou relação de trabalho?** Análise sobre o caso dos motoristas do aplicativo da Uber. JUS, 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/59660/relacao-de-emprego-ou-relacao-de-trabalho>. Acesso em: 15 maio 2020.

PELEGRINI, Leandro de Melo. Os limites à flexibilização e desregulamentação (desconstitucionalização) do direito do trabalho pela fundamentalidade dos direitos sociais e pelo princípio da vedação ao retrocesso social. **Revista Jurídica- CCJ**, Blumenau, v. 18, n<sup>o</sup>. 36, p. 111 - 142, maio/ago. 2014.

PENHA, Daniela. **Em um ano, reforma trabalhista aumenta informalidade e enfraquece sindicatos**. Repórter Brasil, 2018. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2018/11/em-um-ano-reforma-trabalhista-aumenta-informalidade-enfraquece-sindicatos/>. Acesso em: 10 abr. 2020.

POCHMANN, Marcio. **Os três tempos do neoliberalismo brasileiro**: Collor, FHC e Temer. Rede Brasil Atual, 2016. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/blogs/blog-na-rede/2016/12/neoliberalismo-em-tres-tempos-no-brasil-7265/>. Acesso em: 03 abr. 2020.

REIS, Amanda Madeira. A flexibilização das leis trabalhistas no Brasil como pressuposto para o desenvolvimento econômico do país. 2017. 100 f. Dissertação (Programa Stricto Sensu em Direito) - Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2017. Disponível em: <https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/bitstream/tede/2210/2/AmandaMadeiraReisDissertacao2016.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2018

RIBEIRO, Daniela Menengoti; FLORES, Simone Fogliatto. A (R)Evolução do Conceito de Soberania Estatal e a Efetividade do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, n. 41, p. 193-225, dez. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.22456/0104-6594.84678>. Acesso em: 20 mar. 2020.

ROCHA, Thiago Antonio Nunes da. Flexibilização trabalhista e as Garantias fundamentais do Empregado. **Revista do Curso de Direito do Centro Universitário Brazcubas**, v. 1, n. 2, 2017. Disponível em: <https://revistas.brazcubas.br/index.php/revdubc/article/view/284/434>. Acesso em: 18 jun. 2020.

SANTOS, Maria Claudia Rodrigues dos. **A Reforma Trabalhista Com o Advento da Lei 13.467 de 2017**. Âmbito Jurídico, 2019. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/a-reforma-trabalhista-com-o-advento-da-lei-13-467-de-2017/>. Acesso em: 05 abr. 2020.

SUTHERLAND, Will; JARRAHI, Mohammad Hossein. **The gig economy and information infrastructure**: The case of the digital nomad community. Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction, v. 1, n. CSCW, p. 1-24, 2017. Disponível em: <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3134732>. Acesso em: 02 de maio de 2020

TRISTÃO, Ellen. **A opção neoliberal do primeiro mandato do governo Lula**. SER Social, Brasília, v. 13, n. 28, p.104-128, jan./jun. 2011.



## Mulheres malabaristas: o (des) equilíbrio do trabalho plataformizado

Viviane Vidigal<sup>1</sup>



Fonte: @marecoleo<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Doutoranda e Mestra em Sociologia pela UNICAMP (SP, Brasil), orientada pelo professor Dr. Ricardo Antunes. Integrante do grupo Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e suas Metamorfoses (GPMT). Email: v192482@dac.unicamp.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-237>.

<sup>2</sup> A figura que ilustra o artigo é intervenção do artista Leonardo Mareco. A intervenção original pode ser encontrada no *instagram* @marecoleo.

## Notas metodológicas

Os dados, aqui apresentados, são fruto de duas pesquisas: uma concluída e outra em andamento. A primeira, intitulada “As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber” foi realizada entre março de 2017 e dezembro de 2019, na qual foram formalmente entrevistadas 22 pessoas com questionário semiestruturado: 19 homens e 03 mulheres, motoristas de UberX<sup>3</sup> nas cidades de Campinas (SP) e São Paulo (SP). A segunda, intitulada “Profissão Aplicativo: a plataformização do trabalho feminino” foi iniciada em março de 2020. As entrevistas estão em andamento e o estudo contará com 60 pessoas entrevistadas em profundidade por questionário semiestruturado: 30 homens e 30 mulheres, motoristas da Uber, motoristas da Lady Driver<sup>4</sup>, entregadores(as) de comida do iFood, e manicures da Singu<sup>5</sup>, nas cidades de Campinas (SP) e São Paulo (SP). Para este artigo, contaremos com excertos das entrevistas realizadas. Os nomes apresentados são fictícios e seguem o acordo de anonimato firmado entre entrevistados(as) e a pesquisadora.

## Introdução

A hipótese sustentada neste artigo é a de que o modelo de trabalho plataformizado atualiza e aprofunda a desigualdade de gênero existente em outras configurações laborais. A forma como o trabalho é organizado por plataformas, entrelaçado à ausência de uma rede de proteção trabalhista e social contribui para que as mulheres sejam mais afetadas nesse modelo trabalhista. As mulheres, em função da divisão sexual do trabalho, são

---

3 A principal e mais usada opção da Uber, o UberX oferece viagens com preços acessíveis em carros compactos de quatro portas e ar-condicionado. Presente em todas as cidades brasileiras onde a Uber opera. Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/categorias-da-uber/>.

4 Aplicativo de transporte que conecta passageiras e motoristas mulheres. <https://ladydriver.com.br/>.

5 Empresa aplicativo de profissionais da beleza. Cerca de 200.000 clientes cadastrados. Mais de 3.000 profissionais. <https://singu.com.br/>.

impactadas de maneira desigual no desempenho de atividades exercidas por intermédio de plataformas digitais. A facilidade de inserção das mulheres nas plataformas, pode ser justificada pela flexibilidade das jornadas, pois permitiriam a combinação da vida profissional com os cuidados da casa e da família. Na prática, no entanto, as condições do trabalho plataformizado se constituem como uma situação de reafirmação da precariedade das mulheres no mundo do trabalho, também, pelo acúmulo da dupla jornada, determinado pelo papel de gênero.

O texto está estruturado, além da introdução e das considerações finais, nas seguintes partes: na primeira, será apresentado o conceito de divisão sexual do trabalho. Na segunda parte, será apresentado o trabalho plataformizado. Na terceira e derradeira parte, serão analisadas as expressões concretas do trabalho plataformizado.

### **1. A divisão sexual do trabalho**

Ainda com as mudanças na configuração da classe trabalhadora – resultado das transformações tecnológicas e das formas de organização dos processos de trabalho- alguns aspectos do trabalho das mulheres permanecem idênticos ao longo do tempo, como as diferenças salariais, a significativa concentração em setores e ocupações com estereótipos de gênero, a inserção em formas de trabalho mais precárias e flexíveis e o grande volume de horas dedicadas ao trabalho de cuidados e afazeres domésticos, em adição à jornada de trabalho fora de casa. O ingresso das mulheres no mercado de trabalho é resultante da luta histórica do movimento feminista. No entanto, a despeito das mulheres terem saído de casa para trabalhar, os homens não começaram a trabalhar dentro de casa, desempenhando os afazeres domésticos e de cuidado.

A divisão sexual do trabalho é a forma, modulada histórica e socialmente, de divisão do trabalho decorrente das relações sociais entre

os sexos. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado. Tendo dois princípios organizadores: “o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem "vale" mais que um trabalho de mulher)”<sup>6</sup>.

A emergência do conceito da divisão sexual do trabalho teve um papel muito importante para questionar o que era a definição clássica de trabalho. As feministas que discutiram a divisão sexual do trabalho estavam no campo do marxismo. Elas problematizaram que o debate de classe não explicava e não dava conta do conjunto da realidade do trabalho. Em um primeiro momento, parecia haver uma destinação dos homens ao trabalho chamado produtivo e uma destinação prioritária das mulheres ao trabalho reprodutivo. Mas o que se viu foi que a mulher está simultaneamente nas duas esferas: no trabalho produtivo e no trabalho reprodutivo (TEIXEIRA, M, 2018). Portanto, a divisão sexual do trabalho não se restringe ao plano dicotômico de separação entre trabalho produtivo e reprodutivo. Ela se repõe, também, na própria esfera produtiva com mulheres ocupando tradicionalmente ocupam nichos específicos do mercado de trabalho, os chamados “guetos”<sup>7</sup> ocupacionais femininos.

Muitas das análises negligenciam as motivações que levam as mulheres a se incorporarem nos trabalhos mais precários e o quanto as suas “escolhas” estão determinadas por suas condições materiais e pelos novos arranjos familiares (TEIXEIRA, M, 2018). A atribuição às mulheres

---

6 HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v.37, n.132, set./dez. 2007 p. 595-609. Disponível em: [www.scielo.br/pdf/cp/v37/n132/a0537132.pdf](http://www.scielo.br/pdf/cp/v37/n132/a0537132.pdf). Acesso em 01. mar.2020.

7 BRUSCHINI, C. E LOMBARDI, M.R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil Contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, julho 2000, n.110, São Paulo, Fundação Carlos Chagas.

da responsabilidade pelo cuidado da casa e dos filhos, a naturalização dos papéis de gênero, oferecendo trabalhos precários e flexíveis para que elas deem conta das duas tarefas buscando a conciliação entre os denominados trabalhos produtivo e reprodutivo contribui para uma dinâmica desigual de trabalho que atribui às mulheres a realização da dupla jornada. Dessa forma, a atribuição social da responsabilidade de realização das tarefas reprodutivas é o que nos ajuda a compreender a posição que as mulheres ocupam no capitalismo de plataforma.

A divisão sexual do trabalho não é conceito estanque, trata-se de um processo histórico e é, portanto, constantemente atualizada. Alerta-nos Kergoat e Hirata que “sempre que se tenta fazer um balanço da divisão sexual do trabalho em nossas sociedades, chega-se à mesma constatação em forma de paradoxo: nessa matéria, tudo muda, mas nada muda”<sup>8</sup>. Dessa forma, esse artigo tem como escopo a análise de como se manifesta a divisão sexual do trabalho intermediado por plataformas.

## **2. Apresentação do trabalho plataformizado**

É possível compreender o trabalho plataformizado como um ecossistema envolvendo um conjunto de actantes, ou seja, atores humanos e não humanos, empresas, plataformas, usuários/consumidores, Estado, algoritmo, programas de rastreamento, banco de dados, entre outros dispositivos. De acordo com Nick Srnicek as plataformas “são infraestruturas digitais que possibilitam a interação entre dois ou mais grupos”<sup>9</sup>. Relacionamos os agentes sociais em questão, com destaque à classe trabalhadora.

---

8 HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da Divisão Sexual do Trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v.37, n.132, set./dez. 2007 p. 595-609. Disponível em: [www.scielo.br/pdf/cp/v37/n132/a0537132.pdf](http://www.scielo.br/pdf/cp/v37/n132/a0537132.pdf). Acesso em 01. mar.2020.

9 SRNICEK, N. *Platform capitalism*. Cambridge: Polity Press, 2017. p. 43

A qualificação jurídica desses(as) trabalhadores(as) é objeto de disputa, sendo a atual classificação difundida em nosso ordenamento, como de trabalhadores(as) autônomos(as)<sup>10</sup>. Dessa forma, não são enquadrados(as) nos marcos da CLT. Não há uma definição legal sobre o que seria o trabalhador autônomo, cabendo à doutrina trabalhista conceituá-lo. A relação de trabalho autônoma, conforme esclarece Cassar “trata-se de relação onde o trabalhador exerce ofício ou profissão com habitualidade, por sua conta e risco próprio”<sup>11</sup>. Segundo Vilhena autônomo é “o trabalhador que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução”<sup>12</sup>.

Ao serem considerados autônomos(as) não possuem cumulativamente os seguintes direitos: a) Registro em CTPS; b) Ao salário mínimo; c) Jornada de trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais; d) Seguro contra acidentes de trabalho; e) Irredutibilidade do salário; f) Horas-extras – com no mínimo 50% de acréscimo sobre o valor da hora normal; g) Adicional noturno – equivalente 20% do valor da hora normal; h) Décimo terceiro salário; i) Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; j) Férias, acrescidas de 1/3 constitucional; k) FGTS equivalente a 8% da remuneração do empregado e 40%, se demitido sem justa causa, l) Seguro- desemprego se involuntário, m) Adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade<sup>13</sup>.

Os(as) trabalhadores(as) estão vinculados às empresas por contrato de adesão. De modo que as regras e diretrizes são unilateralmente

---

10 A despeito de existirem ações na Justiça do Trabalho, que concederam o vínculo empregatício, elas se demonstram minoria, conforme estudos.

14 CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho** - De acordo com a Reforma Trabalhista. Brasil: Método, 2014. p.276.

12 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**, Editora LTr, 3ª edição, 2005, p. 532-534.

13 Ressalvamos que as diversas relações de trabalho garantem alguns desses direitos acima. Todos esses direitos, no entanto, somente relação de emprego formal possui.

estipuladas por elas. Nesse modelo trabalhista, o controle da atividade laboral se dá em duas esferas, que atuam de forma conjunta e simultânea, compondo o sistema gerencial: o algoritmo e a multidão de gerentes invisíveis<sup>14</sup>.

Daniela Muradas Reis e Eugênio Delmaestro Corassa (2017) explicam que a tecnologia da informação e comunicação permite às plataformas terem acesso a um grande contingente de trabalhadores sem a necessidade de contato direto, determinando as regras do negócio, e verificando o desempenho do trabalho pelas notas dadas pelos usuários. O algoritmo, a partir de todas as informações que lhe são apresentadas, seria capaz de organizar toda a atividade.

Por meio das narrativas dos trabalhadores(as) plataformizados(as) podemos constatar que a forma de contratação não possibilita nenhuma previsibilidade em relação ao número de horas trabalhadas e nem à remuneração, pois receberão apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, trabalham por demanda e por metas<sup>15</sup> a cumprir. A precificação é feita pela empresa. As jornadas podem ser extensas e intensas. O tempo que dedicam à atividade pode ser permeado por outras atividades. Não há garantia de um salário mínimo, nem de adicionais salariais. Os intervalos interjornada e intrajornada são gestados por eles. As férias, quando existentes, não são remuneradas. Pode ocorrer extinção unilateral dos contratos pelas plataformas, sem apresentar maiores explicações. A contribuição ao fundo previdenciário é individualizada e incerta, podendo comprometer a perspectiva de aposentadoria.

E além dessa intensa exploração, soma-se, segundo Antunes (2020), uma forte espoliação, presente quando os(as) trabalhadores(as) arcam com as despesas de compra dos veículos, motos, carros, celulares, cortares

---

<sup>14</sup> Consumidores que dão nota ao serviço prestado.

<sup>15</sup> As metas são pré determinadas pelo próprio trabalhador que só param de trabalhar quando as atingem.

de unhas, alicates e suas respectivas manutenções, dentre outros equipamentos de trabalho.

### **3. A divisão sexual do trabalho plataformizado**

Apresentada a forma de organizar trabalho pelas plataformas, passo a análise da divisão sexual do trabalho nesse modelo laboral. Um estudo publicado em julho de 2018 pelas universidades de Chicago e Stanford<sup>16</sup>, nos EUA, mostrou que a diferença de renda entre homens e mulheres, conhecida em inglês e na literatura feminista como “*gender gap*”, também se estende para o trabalho em aplicativos. Analisando dados de mais de 1 milhão de motoristas de Uber, a pesquisa mostrou que as mulheres recebem um total de 7% de ganhos por hora a menos do que os homens. Os pesquisadores acreditam que alguns fatores explicam a manutenção da desigualdade salarial entre os sujeitos analisados: o fato de motoristas do sexo masculino dirigirem mais rápido e a jornada dupla que impacta as pausas e a jornada diária que as mulheres podem fazer.

Alguns trechos de histórias dos(as) entrevistados(as) nos levará refletir como se dá a divisão sexual do trabalho plataformizado. Já estava algum tempo chamando Uber aleatoriamente, na minha pesquisa e no meu pré campo, de segunda-feira a sexta-feira em horário comercial. A fim de verificar se existia perfil de motorista diverso daquele que havia encontrado até então, chamei pelo aplicativo um motorista, em um domingo às nove da noite. Quem me atendeu foi Solange, 32, ensino médio, a primeira motorista mulher que conheci. Disse-me que só trabalhava à noite, depois das oito, “todos os dias, mas só no período noturno, sem hora determinada para terminar, até a hora que meu corpo aguentar.”

---

16 The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers. Disponível em: <https://web.stanford.edu/~diamondr/UberPayGap.pdf>. Acesso em: 04 de março de 2019.



**V.V.C.-** Já andei de Uber umas 30 vezes, você é a primeira mulher que conheço. Só motoristas homens até agora...

**Solange-** Existe muito mais homens mesmo, no começo então eram só homens. Agora até que tem mais mulheres.

**V.V.C.-** Mas por que isso?

**Solange-** Por que é pra dirigir, não falam que mulher é barbeira? (risos). Quantas motoristas de ônibus, táxi, caminhão você vê por aí? Coisa de homem.

**V.V.C.-** Mas você sente preconceito por parte do passageiro?

**Solange-** No começo alguns homens brincavam comigo, mas agora todo mundo é Uber, então fica meio que normal ter mulher também. E as passageiras mulheres gostam mais, se sentem mais seguras. (Solange, 29 de julho de 2018)

O discurso de Solange deixa clara a diferença de gênero na profissão, como as mulheres foram se inserindo na profissão de motorista de aplicativos conforme ela foi se popularizando. Uma série de processos e elementos confluem para explicarmos a grande diferença numérica existente entre homens e mulheres nessa profissão e na de motociclista, bem como a diferença positiva no número de mulheres em “guetos” ocupacionais femininos, como é o trabalho de manicure.

Analisando a emergência e função justificadora do estereótipo negativo da "mulher motorista", Berger (1992) argumenta que a eclosão da primeira guerra mundial tirou os homens estadunidenses de casa, mas deixou seus carros para trás, criando as condições para que as mulheres aprendessem a dirigir. A possibilidade, entretanto, da apropriação do automóvel pelas mulheres teria sido vista com preocupação pelos homens, que temiam que, com a liberdade conquistada, as mulheres rejeitassem seus maridos, filhos e lares.

Corroborando ao argumento de Berger à entrevista de Tiago, ensino fundamental. Afirmou que não sabia ler e escrever direito, mas que

manusear o aplicativo era fácil “é tudo o que é preciso hoje em dia, para ganhar dinheiro não precisa ler e escrever”. Na infância, repetiu de ano muitas vezes até que desistiu de estudar. Apanhou muito do pai, quando isso aconteceu. Não entendia o motivo, porque o pai, “um carrasco”, também não sabia ler e escrever. Para Tiago o trabalho na Uber é o ideal. Nunca imaginou um trabalho tão bom. Trabalha de domingo a domingo, com intervalos para participar dos aniversários das filhas, acompanhar em emergências médicas e em algumas atividades nas férias escolares. Diz que as meninas são o que o mantém “na linha”. Agradece a existência do aplicativo. Só lamenta não poder passar mais tempo com as meninas.

**Tiago** — A única coisa ruim é que não posso passar tanto tempo com minhas meninas que são tudo pra mim.

**V.V.C** — Quem cuida delas?

**Tiago** — minha esposa?!

**V.V.C** — o tempo todo?

**Tiago** — Não, porque elas vão pra escola.

**V.V.C** — Sua esposa trabalha fora de casa?

**Tiago** — Não, ela tá desempregada faz um tempo.

**V.V.C** — Ela dirige?

**Tiago** — Uber ou normal?

**V.V.C** — os dois

**Tiago** — Só sem ser Uber.

**V.V.C** — Ela pensou em ser Uber também?

**Tiago** — Ela tem que cuidar das crianças e da casa. Não dá.

**V.V.C** — Pensaram em revezar, para você ficar mais tempo com as crianças?

Um dia você, um dia ela, dirigindo?

**Tiago** — Não. Acho que ela prefere cuidar das crianças. E eu dirijo melhor.

(Tiago, 07 de agosto de 2018)

A história de Tiago nos remete à clássica questão da divisão de tarefas entre homens e mulheres no que se refere ao cuidado dos filhos e da casa, em especial aos papéis de gênero tradicionais que se esperam ser

desempenhados por mães e pais. A esposa quem realizava essas tarefas domésticas e de cuidado, pois o entrevistado não permitia que o contrário acontecesse. Solange retoma a temática cuidado:

**V.V.C-** e de dia? Você tem outro trabalho, outra profissão?

**Solange-** sim, eu tenho a profissão mais difícil do mundo: sou mãe. Eu coloco minha filha pra dormir, ela fica com a minha mãe e eu venho dirigir. To exausta porque acordo cedo com a bebê. Fico cuidando dela durante o dia, daí ela dorme e eu venho até não aguentar mais. As vezes durante o dia eu dirijo também, daí ela fica com a minha mãe pra eu ganhar dinheiro pra gente. Daqui a pouco, ela vai ter idade pra ir pra creche e eu vou poder dirigir mais durante o dia pra ganhar mais dinheiro. A gente precisa.

**V.V.C-** quando sua bebê nasceu, você trabalhava?

**Solange-** não, eu estava desempregada. Por sorte a Uber chegou quando ela estava com 2 meses, daí eu já pude fazer uma graninha, por que com criança a gente gasta muito mais dinheiro.

**V.V.C-** Então você voltou a trabalhar com sua filha só com 2 meses?

**Solange-** isso. (Solange, 29 de julho de 2018)

Solange nem sequer cita a ausência de uma licença maternidade. Tornou-se mãe quando estava desempregada e sofreu as consequências da desproteção social à qual estava submetida. Na fala de quem está desempregada é demonstrado que pior do que não ter uma licença maternidade, um tempo para cuidar e amamentar a sua filha sendo remunerada, é não ter o que comer. Hoje Solange se vale da flexibilidade como estratégia para ficar mais próxima da filha, mas não só isso; para poder ficar próxima à filha tendo algum tipo de remuneração, o mínimo patamar civilizatório.

De acordo com estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)<sup>17</sup>, 40% dos lares brasileiros são chefiados por mulheres, sendo que,

---

<sup>17</sup> Informação disponível em: [http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores\\_chefia\\_familia.html](http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_chefia_familia.html)

entre 2005 e 2015, o número de famílias compostas por mães solo subiu de 10,5 milhões para 11,6 milhões, segundo dados do IBGE, divulgados em 2017. Embora o trabalho de cuidado diga respeito a toda sociedade, tem sido realizado precipuamente por mulheres. Tradicionalmente, às mulheres tem sido confiado o encargo de cuidado domiciliar e em geral. O *care* remete-nos a questão de gênero à medida que essa atividade está profundamente naturalizada.

O interessante a se extrair da história da entrevistada é notar a problematização que é feita, sobre tempo social, e da ideia de conciliação entre trabalho e família. A forma de desenvolvimento capitalista produziu historicamente uma vida cotidiana em que o tempo social que conta, ou seja, o tempo de trabalho que tem valor, é aquele empregado na produção de mercadoria, gerador de mais-valia. Na sequência da entrevista a entrevistada aborda o seu tempo e metas de produção:

**V.V.C-** a maioria dos motoristas que entrevistei trabalham com metas diárias, você também?

**Solange-** não dá né, precisa trabalhar mais de dez horas por dia pra ter uma meta que nem eles, e eu não tenho dez horas por dia. Eu sou mãe por 24 horas, mas por dez minha filha dorme com a minha mãe. Eu tenho essas dez então, mas daí eu nunca dormiria, não comeria, e se a bebê acorda chorando também eu tenho que correr. Ontem mesmo ela estava com cólica, aí não pude sair pra rua pra dirigir. É assim, ainda bem que minha mãe fica com ela pra eu poder dirigir, ainda bem que toda mãe tem uma mãe né?

**V.V.C-** e quem não tem?

**Solange-** Ou tem dinheiro pra uma babá, ou tá perdida. Não sei, tem umas que tem sogra também? Sim, por que homem, né? Melhor eu nem começar a falar sobre isso, porque senão a gente vai chegar em um lugar que é melhor não. (Solange, 29 de julho de 2018)

A entrevistada tem a consciência que não conseguiria atingir a mesma meta de um homem por ter que cuidar da filha. No caso desses(as)

trabalhadores(as), estamos diante do “salário”<sup>18</sup> por unidade de obra. Essa remuneração reedita formas antigas de trabalho. No “O Capital” pode-se encontrar pistas preciosas para entender tanto a dialética do trabalho, quanto da problematização do salário por peça, a remuneração do trabalhador depende não de sua jornada, mas de sua produção. No século XIX, Marx já assinalava a tendência a uma opacidade ainda maior das relações entre capital e trabalho através desse tipo de pagamento.

A passagem do salário por tempo para o salário por peça materializa uma transferência do controle sobre o trabalho da gerência do tempo e produtividade para o próprio trabalhador. A variação na remuneração é então de inteira responsabilidade do trabalhador, quanto melhor seu desempenho e quanto mais trabalhar, maior é a remuneração. Marx explica que ao remunerar não pelo tempo, mas pela quantidade produzida, favorece um aumento tanto da extensão do tempo de trabalho como de sua intensidade:

[...] Dado o salário por peça, é naturalmente do interesse pessoal do trabalhador aplicar sua força de trabalho o mais intensamente possível, o que facilita ao capitalista elevar o grau normal de intensidade. Do mesmo modo, é interesse pessoal do trabalhador prolongar a jornada de trabalho, pois com isso sobe seu salário diário ou semanal (MARX, 1984, p.141).

Essa forma de vinculação subordina totalmente o trabalho à lógica da empresa, ficando o(a) trabalhador(a) disponível integralmente para atender às demandas que podem ocorrer a qualquer dia/horário, inclusive no período noturno e aos fins de semana. Essa lógica de contratação

---

18 Trata-se de remuneração de valor variável encontrada sob o manto protetor do que estabelecido no art. 7.º, VII, da Constituição Federal de 1988: "garantia de salário nunca inferior ao mínimo para aqueles que percebem remuneração variável". No mesmo sentido a CLT que faz a previsão do salário por peça CLT, Art. 78 - "Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona." Embora a Constituição e CLT façam essa previsão, o salário mínimo não se verifica no caso em tela.

promove um borramento entre as fronteiras do tempo do trabalho e do não trabalho, dado que mulheres e homens poderão ser exigidos em tempo integral. O trabalho plataformizado exige a disponibilidade total e não permite interrupções.

Esse ethos do trabalho está associado a um tipo ideal de trabalhador, qual seja aquele integralmente disponível<sup>19</sup> para o trabalho, a conformação do trabalhador *just in time*<sup>20</sup>, um trabalhador sob demanda<sup>21</sup>. A exigência de performance atendendo aos interesses do capital cujo propósito natural é o de funcionar como impulso para mais acumulação, produz um trabalhador ideal que não para nunca, aquele sempre disposto e disponível, “aquele que mais conseguir anular sua condição humana enquanto trabalha: que não for tantas vezes ao banheiro, não adoecer, não conversar com os colegas, não manifestar queixas, não faltar ao trabalho, não comentar problemas pessoais”<sup>22</sup>. O trabalhador ideal, é portanto, aquele que não engravida e não cuida de nada, nem de ninguém.

Notamos que a disponibilidade de mais de 12 horas por dia, de domingo a domingo, não pode ser performada em iguais condições por todos, como por exemplo, por mães com filhos pequenos considerando-se que as escolas têm funcionamento em horário comercial.

---

19 Richard Sennett já se referia à ideia de disponibilidade integral em “A corrosão do caráter”, ao relatar a história de Rico, um trabalhador que atuava em contrato flexível, fazendo contraposição ao taylorista-fordista. SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2003.

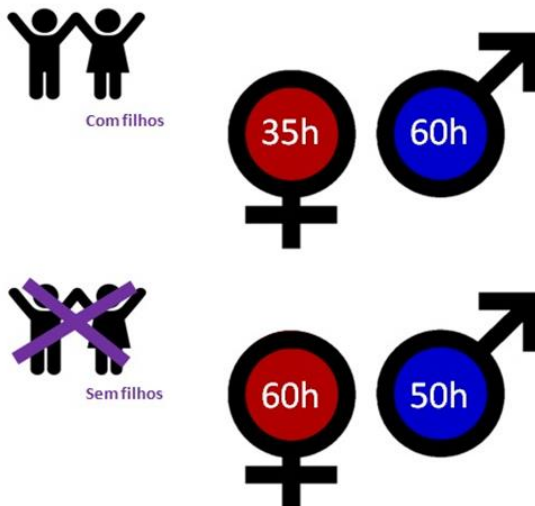
20 Pode ser traduzido livremente como “na hora certa” ou “no momento exato”. Concebido no Japão, em oposição ao Just-in-Case fordista, e que tem se difundido pelo mundo nas últimas décadas, juntamente com outros aspectos do Toyotismo. “Just-in-time significa que, em um processo de fluxo, as partes corretas necessárias à montagem alcançam a linha de montagem no momento em que são necessárias e somente na quantidade necessária. Uma empresa que estabeleça esse fluxo integralmente pode chegar ao estoque zero.” OHNO, Taiichi. **O Sistema Toyota de Produção: além da produção em larga escala**. Porto Alegre: Bookman, 1997, p. 26.

21 ABÍLIO, Ludmila Costhek. Breque dos Apps é um freio coletivo na uberização e na degradação e exploração do trabalho. [Entrevista cedida a] Patrícia Fachin. **Revista IHU on-line**. 05/08/2020, 2020. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/601524-breque-dos-apps-e-um-freio-coletivo-na-uberizacao-e-na-degradacao-e-exploracao-do-trabalho-entrevista-especial-com-ludmila-abilio>. Acesso em: 20 ago. 2020.

22 SEVERO, Valdete Souto. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos** / Valdete Souto Severo, Jorge Luiz Souto Maior; organizadores Afonso Pacífico Neto, Sarah Hakim; prefácio Lívio Enescu. – São Paulo (SP): Sensus, 2017.

O gráfico abaixo demonstra o tempo de trabalho semanal declarado pela pesquisa “As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber”, que por possuir caráter qualitativo e ter população entrevistada reduzida, não serve como base estatística, apenas como argumento. As mulheres com filhos (menores de 12 anos) disseram trabalhar em média 35 horas por semana como Uber, enquanto as mulheres sem filhos declararam trabalhar em média 60 horas por semana como Uber, número de horas equivalente aos homens com filhos. A diferença nas horas de trabalho dos homens com filhos (60 horas) para os sem filhos (50 horas), deve-se aos entrevistados jovens que exerciam a atividade de forma intermitente, como complemento à renda.

## TEMPO DE TRABALHO SEMANAL DECLARADO



Fonte e elaboração: Viviane Vidigal de Castro

A entrevista com Solange foi interrompida pois, recebeu em seu outro aparelho celular, uma ligação de sua mãe alertando-a que sua filha estava com um pouco de febre, desculpou-se comigo por acelerar, indo de

encontro a sua filha. Nesse ponto, lembramos as jornadas duplas as quais as mulheres estão submetidas. A entrevistada é exemplar do que chama de “carga mental”<sup>23</sup>. Carrega consigo dois celulares-um para o trabalho e outro particular. Está presente fisicamente no carro e atenta ao trânsito, mas também está atenta às possíveis chamadas de sua vida, à espera, sem descanso, relevando nunca se desligar do trabalho emocional.

As interrupções são o contrário do que se espera no trabalho plataformizado: disponibilidade total. Os tempo social da reprodução é o integralmente disponível, o tempo do trabalho plataformizado, também. Chamadas que quando recebidas síncronas, não poderão ser atendidas simultaneamente. A disponibilidade total para atender à chamada do capital, é masculina. Nesse sentido, o trabalhador ideal dessa configuração trabalhista, dada a divisão sexual do trabalho em nossa sociedade, não é gênero neutro.

### **Considerações finais**

O trabalho plataformizado se dá através da superexploração de uma mão de obra desprotegida de quaisquer direitos. Para as mulheres, essa configuração laboral significa a perda de direitos trabalhistas, sobreposição de jornadas e em condições precárias. Tem exposto às trabalhadoras a uma carga maior de responsabilidades e de cobrança por produção, além do aumento dos níveis de tensão nos ambientes de trabalho pela pressão advinda da avaliação pelos(as) consumidores(as) das plataformas.

O processo de plataformização do trabalho não supera, mas, ao contrário, se soma a um processo historicamente excludente,

---

23 Monique Haicault (1984) traz à tona a dimensão emocional que o trabalho doméstico envolve, o qual pode ocasionar transtornos mentais, dado o seu nível de exigência e dedicação. A presença constante exigida pelas atividades cotidianas, demarcadas pela repetição, é um exemplo disso. Esse custo emocional, que se reflete também na dimensão material, é chamado de ‘carga mental’. Para mais informações, vide HAICAULT, Monique. **La gestion ordinaire de la vie em deux**. Paris, Sociologie du Travail, n° 3, 1984.



realimentando as assimetrias de gênero ao recriar algumas das características históricas da divisão sexual do trabalho e aprofundar a precariedade do trabalho das mulheres, dada a imposição dos papéis sociais de gênero somada à ausência de políticas públicas voltadas para a conciliação do trabalho e família de maneira compartilhada.

A lógica do trabalho plataformizado prevê que as pessoas devem estar o tempo todo disponíveis para o trabalho, enquanto a lógica do cuidado exige acompanhar os ciclos da vida. Por um lado, as mulheres se valem da “flexibilidade” do trabalho intermediado por plataformas para viabilizar o equilíbrio exigido dela entre trabalho e família, por outro, a disponibilidade integral que exige esse modelo trabalhista, não pode ser performada por aquelas responsáveis pelo cuidado. Se elas não trabalharem, não ganham, e se não ganham, não reproduzem a vida. Revelando-se, assim, como verdadeiras malabaristas sociais.

## Referências

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa palavra**. 19/02/2017, 2017. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 20 abr. 2017.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Breque dos Apps é um freio coletivo na uberização e na degradação e exploração do trabalho. [Entrevista cedida a] Patricia Fachin. **Revista IHU on-line**. 05/08/2020, 2020. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/601524-breque-dos-apps-e-um-freio-coletivo-na-uberizacao-e-na-degradacao-e-exploracao-do-trabalho-entrevista-especial-com-ludmila-abilio>. Acesso em: 20 ago. 2020.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho uberizado e capitalismo virótico: entrevista com Ricardo Antunes. **Digilabour**, 2020. Disponível em: <https://digilabour.com.br/2020/06/14/trabalho-uberizado-e-capitalismo-virotico-entrevista-com-ricardo-antunes>. Acesso em: 20 de out. de 2020.

- BERGER, M. L. **The Car's Impact on the American Family.** In M. Wachs & M. Crawford (Eds.), *The car and the city: The built environment, and daily urban life* (pp. 57-74). Detroit, MI: The University of Michigan Press, 1992.
- BRUSCHINI, C. E LOMBARDI, M.R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil Contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, julho 2000, n.110, São Paulo, Fundação Carlos Chagas.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho - De acordo com a Reforma Trabalhista.** Brasil: Método, 2014. 1424 p.(2014, p. 276),
- CASTRO, Viviane Vidigal. **As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber.** Dissertação de mestrado. Universidade Estadual de Campinas-Campinas/SP, 2020. Disponível em: [http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/343227/1/Castro\\_VivianeVidigalDe\\_M.pdf](http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/343227/1/Castro_VivianeVidigalDe_M.pdf)
- HAICAULT, Monique. **La gestion ordinaire de la vie em deux.** Paris, Sociologie du Travail, n° 3, 1984.
- HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v.37, n.132, set./dez. 2007
- LEITE, Marcia de Paula. Gênero e trabalho no brasil: os desafios da desigualdade. **Revista Ciências do Trabalho** - n° 8 agosto de 2017.
- MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política – o processo de circulação do capital.** v. 1, t. 2. São Paulo: Abril Cultural, 1984 (Livro Primeiro).
- OHNO, Taiichi. **O Sistema Toyota de Produção: além da produção em larga escala.** Porto Alegre: Bookman, 1997, p. 26.
- REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano.** São Paulo: Ltr, 2017
- ROCHA-DE-OLIVEIRA, S; PICCININI, V. C. (2011). Mercado de trabalho: múltiplos (des)entendimentos. **Revista de Administração Pública**, 45(5), 1517-1538.

- SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2003.
- SEVERO, Valdete Souto. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos** / Valdete Souto Severo, Jorge Luiz Souto Maior; organizadores Afonso Paciléo Neto, Sarah Hakim; prefácio Lívio Enescu. – São Paulo (SP): Sensus, 2017.
- SOUZA, L. C. G. (2001). **As representações sociais do carro, da velocidade e do risco em jovens** (Dissertação de mestrado, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, RJ, Brasil).
- SRNICEK, N. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017.
- TEIXEIRA, M. A divisão sexual do trabalho e seus efeitos sobre as mulheres. **DMT em Debate**. Disponível em: <http://www.dmtdebate.com.br/a-divisao-sexual-do-trabalho-e-seus-efeitos-sobre-as-mulheres>. Acesso em 31 de janeiro de 2021.
- VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. Editora LTr, 3ª edição, 2005, p. 532-534

## **Comitê de Coordenação Científica**

### **Prof<sup>a</sup> Maria Cecília Máximo Teodoro**

(<http://lattes.cnpq.br/7521600430933892>)

Pós-Doutoranda em Direito do Trabalho pela UNB (Universidade Nacional de Brasília), Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Castilla-La Mancha com bolsa de pesquisa da CAPES; Doutora em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela USP-Universidade de São Paulo; Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais; Graduada em Direito pela PUC/MG; Professora de Direito do Trabalho do Programa de PósGraduação em Direito e da Graduação da PUC/MG e membro reeleita do Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Direito da PUC/MG para o triênio 2014/2016; Pesquisadora; Professora convidada do Mestrado em Direito do Trabalho da Universidade Externado de Colômbia. Coordena o Grupo de Pesquisa Retrabalhando o Direito – RED, que integra a Rede Nacional de Grupos de Pesquisas e Estudos em Direito do Trabalho e da Seguridade Social - RENAPEDTS. Advogada. Autora de livros e artigos.

### **Prof. Márcio Túlio Viana**

(<http://lattes.cnpq.br/2870731771108446>)

Possui graduação em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (1972) e doutorado em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (1994). É PósDoutor junto à Universidade de Roma I La Sapienza e pela Universidade de Roma II Tor Vergata. Atualmente é Professor Associado da Universidade Federal de Minas Gerais e Professor Adjunto III da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho, atuando principalmente nos seguintes temas: flexibilização, globalização, crise e perspectivas do Direito do Trabalho, discriminações, evolução e tendências do sindicalismo. É co-coordenador do Programa Pólos de Cidadania da UFMG.

### **Profa. Gabriela Neves Delgado**

(<http://lattes.cnpq.br/1551226169981813>)

Professora Associada de Direito do Trabalho dos Programas de Graduação e PósGraduação da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília - UnB. Pesquisadora Coordenadora do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB/CNPq). Pós-Doutorado em Sociologia do Trabalho pela UNICAMP. Doutora em Filosofia do Direito pela Universidade

Federal de Minas Gerais - UFMG. Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC Minas. Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC Minas. Professora Adjunta de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho dos Programas de Graduação e Pós-Graduação da Faculdade de Direito da UFMG (2006-2009). Professora de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da PUC Minas (2003- 2006). Professora de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito Milton Campos (2002-2006). Autora de livros e artigos jurídicos em sua área de especialização. Advogada.

**Profa. Elsa Cristine Bevian**

<http://lattes.cnpq.br/7904858219256062>

Doutora em Ciências Humanas pela Universidade Federal de Santa Catarina (2015). Realizou um programa de Doutorado-Sanduiche no Exterior, com bolsa da CAPES, sob a orientação do Professor Doutor Àngel Martínez Hernández, na Universidade Rovira i Virgili, Tarragona, e no Instituto de Pesquisas Sociais (Institut für Sozialforschung), em Frankfurt, tendo como Diretor o Professor Doutor Axel Honneth. Mestre em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí UNIVALI (2002). Graduada em Direito pela Fundação Universidade Regional de Blumenau - FURB (1988). Professora titular aposentada e voluntária do Departamento de Direito da FURB. Atuação jurídica com ênfase em Direito do Trabalho, Direitos Sociais e Direito Previdenciário, atuando especialmente no controle social de políticas públicas, assessoria jurídica sindical e a organizações populares de defesa da saúde do trabalhador e de economia solidária. Coordena o Grupo de Pesquisa Trabalho e Dignidade, Constituição e Transnacionalização, que integra a Rede Nacional de Grupos de Pesquisa e Extensão em Direito do Trabalho e Seguridade Social – RENAPEDTS.

**Prof. Tarcísio Alfonso Wickert**

<http://lattes.cnpq.br/3493664729538366>

Possui graduação em Filosofia pela Faculdade de Filosofia da Imaculada Conceição (1994), mestrado em Filosofia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (1997) e doutorado em Filosofia pela Universidade Federal de Santa Catarina (2013). Tem experiência na área de Filosofia, com ênfase em Ética e Alteridade, Filosofia do Direito, Teorias Críticas, atuando principalmente nos seguintes temas: sagrado e profano, existência humana, irracional e racional, ser humano e diversidade cultural-religiosa, democracia, Estado, política, teorias da justiça e Estado. Professor do Departamento de Filosofia e Ciências Sociais da FURB.

A Editora Fi é especializada na editoração, publicação e divulgação de pesquisa acadêmica/científica das humanidades, sob acesso aberto, produzida em parceria das mais diversas instituições de ensino superior no Brasil. Conheça nosso catálogo e siga as páginas oficiais nas principais redes sociais para acompanhar novos lançamentos e eventos.



**[www.editorafi.org](http://www.editorafi.org)**  
**[contato@editorafi.org](mailto:contato@editorafi.org)**