

TRABALHO, TECNOLOGIA E DIREITOS NO BRASIL

VOLUME I



Julice Salvagni
Paulo José Libardoni
Renato Koch Colomby

Organização

Gest
Ações


UFRGS
UNIVERSIDADE FEDERAL
DO RIO GRANDE DO SUL



TRABALHO, TECNOLOGIA E DIREITOS NO BRASIL

Volume 1

Grupo de Estudos e Ações sobre Mulheres e Trabalho – GestAções



Gest
Ações



UFRGS, Porto Alegre, 2023

Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS
Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas – PPGPP
Escola de Administração da UFRGS
Fundação de Amparo à Pesquisa do Rio Grande do Sul – FAPERGS
Grupo de Estudos e Ações sobre Mulheres e Trabalho – GestAções

Organização

Julice Salvagni
Paulo José Libardoni
Renato Koch Colomby

Capa e Editoração

Julice Salvagni
Paulo José Libardoni
Renato Koch Colomby

Autores

Andrieli Vizzoto
Cibele Cheron
Daniel Abs da Cruz
Évilin Matos
Gabriel Eidelwein Silveira
Julice Salvagni
Jhonatan Silva
Marcia Cristiane Vaclavik
Nicole de Souza Wojcichoski
Paulo José Libardoni

Paulo Ricardo Moraes
Renato Koch Colomby
Rodrigo Floriano Tolfo
Rodrigo Wasem Galia
Silvia Generali da Costa
Tamires Eidelwein
Victória Mendonça Da Silva
Vivian Tavares Della Valentina
Yana De Moura Gonçalves



Publicado sob licença Creative Commons Atribuição – Não Comercial
CC BY-NC 4.0 © dos autores

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

T758

TRABALHO, tecnologia e direitos no Brasil : volume 1. / Organizadores: Julice Salvagni, Paulo José Libardoni, Renato Koch Colomby. – Porto Alegre, RS : UFRGS, 2023.

Inclui bibliografia.

ISBN 978-65-00-73106-4

Conselho editorial: Grupo de Estudos e Ações Sobre Mulheres e Trabalho – GestAções.

1. Trabalho e tecnologia. 2. Mercado de Trabalho. 3. Condições de trabalho. 4. Saúde no trabalho. 5. Lei Geral de Proteção de Dados. I. Salvagni, Julice. II. Libardoni, Paulo José. III. Colomby, Renato Koch. IV. Título.



Gest
Ações

Conselho Editorial

Grupo de Estudos e Ações Sobre Mulheres e Trabalho – GestAções

Alessio Bertolini - Glasgow, Escócia - University of Glasgow
Alexandre B. da Silveira – São Leopoldo, Brasil - PPGA/Unisinos
Cibele Cheron – Viamão, Brasil - IFRS
Claudia Nociolini Rebecchi – Apucarana, Brasil - UTFPR
Cristine Nodari – Novo Hamburgo, Brasil - PPGA/FEEVALE
Daiane Boelhouver Menezes – Porto Alegre, Brasil - SEDUC
Daniel Abs – Porto Alegre, Brasil - EA/UFRGS
Evelise Lazzari – Caxias do Sul, Brasil - UCS
Hamilton da Cunha Iribure Júnior – Pouso Alegre, Brasil - FDSM
Jânia Perla Diógenes de Aquino – Fortaleza, Brasil - UFC
Jonas Valente - Oxford, Inglaterra - University of Oxford
Julice Salvagni – Porto Alegre, Brasil - PPGPP/UFRGS
Luciana Leite Lima - Porto Alegre, Brasil - PPGPP/UFRGS
Marília Patta Ramos – Porto Alegre, Brasil - PPGS/UFRGS
Marília Veríssimo Veronese - São Leopoldo, Brasil - PPGS/Unisinos
Mark Graham - Oxford, Inglaterra - Oxford University
Markus Lundström - Uppsala, Suécia - Uppsala University
Paulo José Libardoni – Palmas, Brasil - IF/PR
Rafael Grohmann – Toronto, Canadá - University of Toronto
Renato Colymby – Palmas, Brasil - IF/PR
Róber Iturriet Avila – Porto Alegre, Brasil - PPGE/UFRGS
Rodrigo Careli – Rio de Janeiro, Brasil - MPT e UFRJ
Rodrigo Marques Leistner – Rio Grande, Brasil - ICHI/FURG
Roseli Fígaro – São Paulo, Brasil - ECA-USP
Tomás Fiori – Porto Alegre, Brasil - PUCRS
Vander Valduga – Curitiba, Brasil - UFPR

SUMÁRIO

Rede de pesquisa.....	7
Prefácio.....	9
Apresentação.....	11
1. Plataformização do trabalho dos motoristas: uma nova etapa da acumulação flexível?.....	17
<i>Vivian Tavares Della Valentina</i> <i>Julice Salvagni</i> <i>Daniel Abs da Cruz</i>	
2. Em Contexto De Pandemia: Do Esgotamento À Mobilização No Trabalho Por Plataforma.....	31
<i>Julice Salvagni</i> <i>Renato Koch Colomby</i> <i>Cibele Cheron</i>	
3. As estratégias de subordinação do trabalho pelas plataformas digitais no Brasil.....	48
<i>Évilin Matos</i> <i>Julice Salvagni</i>	
4. O trabalho do entregador: as diferenças entre o vínculo celetista e por plataforma.....	59
<i>Rodrigo Floriano Tolfo</i> <i>Julice Salvagni</i> <i>Daniel Abs da Cruz</i>	

5. Os efeitos do monopólio corporativista: produção e consumo de alimentos no Brasil.....76

Nicole de Souza Wojcichoski
Victória Mendonça da Silva
Julice Salvagni

6. Os interesses difusos nas dispensas coletivas no brasil e a atuação do ministério público do trabalho.....93

Rodrigo Wasem Galia
Paulo José Libardoni
Paulo Ricardo Moraes

7. A necessidade da proteção jurídica ao trabalho humano: uma análise sobre a teoria materialista do estado de Joachim Hirsch.....143

Yana de Moura Gonçalves
Gabriel Eidelwein Silveira
Tamires Eidelwein

8. Novos tempos do trabalho: reflexões sobre o teletrabalho e possíveis danos à existência.....160

Renato Koch Colomby
Marcia Cristiane Vaclavik
Silvia Generali da Costa

9. Reflexões sobre a lei geral de proteção de dados e o mundo do trabalho.....179

Jhonatan Silva
Andrieli Vizzoto

REDE DE PESQUISA

A Rede de pesquisa Estado Democrático, Políticas Públicas, Trabalho e Tecnologia é o resultado da união de profissionais, pesquisadores, doutrinadores e cientistas que, sob temas similares e convergentes de pesquisa e estudo, passam a atuar em conjunto buscando a qualificação científica, o aprimoramento intersubjetivo e intelectual em prol a nacionalização dos conceitos e dos saberes.

Grupos de pesquisa fundadores: GPRETRADE - As Relações de Trabalho no Século XXI e os Novos Desafios da Sociedade em Rede (UFMS/RS); SAPERE AUDE - Direitos Fundamentais, Multiculturalismo e Tecnologia na Sociedade Globalizada (FDSM/MG); NEPES - Núcleo de Pesquisas e Estudos em Estado Democrático e Sociedade Contemporânea (UFPI/PI); GestAções – (UFRGS/RS); NEPT - Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Trabalho, Organizações e Pessoas (IFPR/PR).

A Rede de Pesquisa não possui finalidade lucrativa, podendo, a partir de contratos, convênios e/ou parcerias ajustar, contratar e/ou receber valores destinados ao custeio de suas atividades administrativas,



educacionais, de ensino, de pesquisa e/ou extensão, assim como ressarcir despesas expandidas por seus integrantes no desenvolvimento das citadas atividades.

O projeto de pesquisa da Rede estará atrelado as atividades de estudos, pesquisas e produções acadêmicas dos grupos fundadores nas seguintes áreas: Direito Constitucional / Direitos Humanos / Trabalho e Gênero / Trabalho e Educação / Trabalho, Educação e Tecnologia / Desemprego / Desigualdade Econômica, Social e Cultural / Democracia / Contemporaneidade.

Integrante Fundadores



**Prof. Dr. Gabriel
Edelwein Silveira**

UNIPAMPA/RS



**Prof. Dr. Hamilton I.
da Cunha Junior**

FDSM/MG



**Prof. Dra. Julice
Salvagni**

UFRGS/RS



**Prof. Dr. Paulo José
Libardoni**

PUC/RS



**Prof. Dr. Renato Koch
Colomby**

IFPR/PR



Prof. Dr. Rodrigo Galia

UFSC/RS

PREFÁCIO

Trabalhar é uma dança dialética. Por um lado, pode ser criação, forma de expressão e reconhecimento. Por outro, exploração, expropriação e sofrimento. Sob o capitalismo, a classe-que-vive-do-trabalho batalha por se manter na corda bamba, em um contexto de aprofundamento das desigualdades.

Este livro - que marca a estreia da rede de pesquisa Estado Democrático, Políticas Públicas, Trabalho e Tecnologia - demonstra, a partir de pesquisas empíricas, as mudanças e permanências que assolam trabalhadoras e trabalhadores no Brasil. A partir de perspectivas de diferentes campos, como Sociologia, Psicologia e Direito, os capítulos articulam saberes a partir de trabalhadores com o trabalho.

O tema da plataformização - enquanto crescente dependência de plataformas digitais para executar atividades de trabalho - é central na obra. Demonstra a captura da informalidade pelas empresas-plataformas, o esgotamento de trabalhadoras e trabalhadores, e as estratégias de subordinação das empresas. Ao apresentar retratos e paisagens das lutas cotidianas da classe trabalhadora, o livro também contribui para faíscas em relação a circulação das lutas de trabalhadores.

Ao mesmo tempo, a plataformização é apenas a ponta de lança para pensar diversos assuntos relacionados, como teletrabalho, proteção de dados e demissão coletiva na editora Abril. Aliás, o setor de

comunicação foi um dos primeiros laboratórios da reforma trabalhista no Brasil, com a figura do “frila fixo” sendo naturalizado desde o fim dos anos 1990. Outros temas, como a produção de alimentos e a teoria materialista do Estado, embora mais distantes do fio condutor do livro, estão presentes para nos lembrar de como os circuitos globais (e locais) de trabalho se conectam a outros campos, como alimentação, desenvolvimento local e rural, e o próprio Estado de Direito.

Ficam algumas perguntas, que dá para ir pensando a partir das brechas dos capítulos: quais políticas públicas para articular trabalho e tecnologia rumo a um desenvolvimento nacional que considere a soberania digital a partir de uma perspectiva popular? Quais desafios conceituais temos - para além de expressões como *gig economy* e *uberização* - para teorizar sobre trabalho e tecnologia a partir da realidade brasileira? De quais formas comunicar e circular essas pesquisas para dialogar tanto com formuladores de políticas quanto com as próprias trabalhadoras e trabalhadores - organizadas ou não em associações formais? Como refletir o nosso papel - enquanto pesquisadores, e, portanto, também parte da classe-que-vive-do-trabalho - na circulação de lutas de trabalhadores?

Dancemos!

Toronto, 21 de maio de 2023.

Rafael Grohmann

Professor de Estudos Críticos de Plataformas da Universidade de Toronto

APRESENTAÇÃO

O Livro “Trabalho, tecnologia e direitos no Brasil” é uma coletânea de artigos que trata sobre as condições contemporâneas do trabalho e dos trabalhadores. A presente obra nasce a partir dos encontros, eventos e debates organizados e desenvolvidos pelos integrantes fundadores da Rede de Pesquisa Estado Democrático, Políticas Públicas, Trabalho e Tecnologia. Tal espaço intelectual e intersubjetivo de debate contribuíra para a consolidação de estudos empíricos e teóricos, movidos pelo intuito de compreender o atual estado da arte do trabalho e suas transformações contemporâneas em diferentes contextos produtivos brasileiros.

O primeiro capítulo intitulado “Plataformização do trabalho dos motoristas: uma nova etapa da acumulação flexível?” é de autoria de Vivian Tavares Della Valentina, Julice Salvagni e Daniel Abs da Cruz. Trata-se da investigação dos aspectos da flexibilização do trabalho dos motoristas por plataformas digitais no contexto da nova morfologia do trabalho. Para os autores, as mudanças intrinsecamente relacionadas ao neoliberalismo e à reestruturação produtiva, surgem de uma nova classe trabalhadora flexível e precarizada, que se expandiu especialmente em razão das novas tecnologias, que permitiram o trabalho remoto ou por plataforma. Nesse contexto, a plataformização enquanto processo produtivo, perfaz uma nova forma de gestão, organização e controle do

trabalho, operando em um contexto de aumento da média de horas trabalhadas, ausência de contrato de emprego, de direitos e de regulamentação, somados ao baixo pagamento, a constante insegurança e a vulnerabilidade do trabalhador.

O segundo capítulo busca compreender a produção e o consumo de alimentos no país sob o controle das corporações agroindustriais, traçando correlações das inferências desse modelo sociopolítico e econômico à vida em sociedade. Assim, o estudo “Os efeitos do monopólio corporativista: produção e consumo de alimentos no Brasil” é escrito por Nicole de Souza Wojcichoski, Victória Mendonça da Silva e Julice Salvagni e denuncia que o aumento expressivo do uso de agrotóxicos na produção de alimentos é uma das características marcantes desse modelo produtivo cujo foco é apenas o lucro. Para elas, a complexidade desse sistema, suas nuances e camadas não tão visíveis devem ser evidenciadas para que se reduza os danos do seu controle hegemônico entre os países, das corporações sobre os pequenos produtores e na relação nociva criada entre esse sistema, o meio ambiente e a vida humana.

Partindo do entendimento de que o processo de precarização se aprofunda e se intensifica com a chamada plataformização, o terceiro capítulo “Em contexto de pandemia: do esgotamento à mobilização no trabalho por plataforma” discute as condições de trabalho dos entregadores, categoria que marcou suas reivindicações ante as vulnerabilidades amplificadas no contexto da pandemia de Covid-19.

Julice Salvagni, Renato Koch Colomby e Cibele Cheron partem da noção de esgotamento como ponto central de uma análise sociopsicológica do trabalho que correlaciona a dimensão macrossocial da economia neoliberal a efeitos nefastos da reestruturação produtiva, apontando que o esgotamento tem potencial de deslocar os sujeitos a um devir revolucionário, o qual presumivelmente não seria pensado em uma condição de possível, empregando-se a nomenclatura deleuziana.

Por sua vez, “As estratégias de subordinação do trabalho pelas plataformas digitais no Brasil” escrito por Évilin Matos e Julice Salvagni denunciam o fato de que, especialmente ao grupo de pessoas excluídas, as plataformas mostram-se inicialmente como uma alternativa para superar a invisível barreira que os separam historicamente da empregabilidade. Enquanto isso, as pesquisas que identificam as condições de trabalho por plataformas no Brasil têm sido amplamente estudadas pela dimensão da precarização. Logo, ainda que essas plataformas se coloquem como mediadoras de um trabalho flexível e de fácil adesão, o que elas oferecem factualmente é uma atividade desprotegida e informal que subordina a mão de obra ao seu modelo de avaliação de eficiência, conseqüentemente implica na estagnação do desenvolvimento de habilidades competitivas.

Em “O trabalho do entregador: diferenças entre o vínculo celetista e por plataforma”, Rodrigo Floriano Tolfo, Julice Salvagni e Daniel Viana Abs Cruz discorrem sobre a situação dos entregadores por moto da região de Porto Alegre, comparando os trabalhos por aplicativo e os

celetistas. As informações sobre trabalho decente, percorrem os cinco princípios definidos pelo projeto Fairwork. O estudo mostrou evidências que permitem considerar que há uma acentuação da precarização dos trabalhadores plataformizados, que são submetidos a uma carga horária de trabalho extensa, e são alijados de direitos. Além disso, esses trabalhadores plataformizados acumulam uma série de deveres, muitos riscos e um medo constante do bloqueio pelo aplicativo de suas atividades laborais, que costumam ser a sua única fonte de renda. Os trabalhadores celetistas, apesar de seus direitos assegurados pela CLT, ganham em média abaixo do mínimo estipulado por convenção coletiva sindical.

Já o capítulo escrito por Rodrigo Wasem Galia, Paulo José Libardoni e Paulo Ricardo Moraes aborda, sob o prisma da teoria dos direitos fundamentais, a questão das demissões coletivas de funcionários da editora abril, tema esse que ganha novos contornos após a Reforma Trabalhista operada pela Lei 13.467/2017, que acrescentou o art. 477-A na CLT tornando dispensável a exigibilidade de prévia negociação coletiva nas despedidas em massa. Com o título “Os interesses difusos nas dispensas coletivas no Brasil e a atuação do ministério público do trabalho”, os autores defendem que é função do Ministério Público do Trabalho a consecução efetiva de proteção dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, sendo o papel central do Estado o atravessamento do direito público no direito privado buscando elevar o grau de eficácia das normas constitucionais.

“A necessidade da proteção jurídica ao trabalho humano: uma análise sobre a teoria materialista do estado de Joachim Hirsch” é o capítulo redigido por Yana de Moura Gonçalves, Gabriel Eidelwein Silveira e Tamires Eidelwein. A partir de elementos fundamentais da obra Teoria Materialista do Estado e suas implicações para a análise do Estado na sociedade capitalista e sua categorização como lócus privilegiado da atividade política. Os autores ponderam acerca das condições e possibilidades da proteção jurídica do trabalho mediante o quadro apresentado no conjunto da obra.

O antepenúltimo capítulo aborda os contornos da existência na sociedade da informação, tem o objetivo de refletir sobre possíveis implicações nas relações entre os trabalhadores e os empregadores em situação de teletrabalho, em especial àquelas que possam ser ensejadoras de dano à esfera existencial. Com o título “novos tempos do trabalho: reflexões sobre o teletrabalho e possíveis danos à existência” de autoria de Renato Koch Colomby, Marcia Vaclavik e Silvia Generali da Costa, os autores defendem a importância de se problematizar, cada vez mais, aspectos ligados às relações de trabalho na contemporaneidade e fortalecer o instituto jurídico intitulado Dano Existencial.

Por fim, o capítulo “reflexões sobre a lei geral de proteção de dados e o mundo do trabalho” de autoria de Jhonatan Silva e Andrieli Vizzoto trata sobre a proteção do empregador e empregado em relação à Lei Geral de Proteção de Dados de 2018 e a omissão da citada lei no contexto trabalhista. Eles concluem que a Lei cabe muito bem às relações

jurídicas trabalhistas, sendo quase um trabalho hercúleo detalhar todos os possíveis casos, mesmo assim apresenta lacunas que deverão ser preenchidas pelo Direito do Trabalho.

Perpassando diferentes áreas do conhecimento os autores buscam ampliar o debate sobre as relações de trabalho no Brasil. Essa é uma obra que se circunscreve em um momento histórico de acelerada transformação tecnológica e seus múltiplos efeitos aos que vivem do trabalho, especialmente no que se refere à perda de direitos duramente conquistados.

Neste sentido, julgamos emergentes reflexões de natureza empírica e teórica, que permitam clarificar o entendimento do trabalho contemporâneo, indicando meios de fortalecer a constante luta por condições mais justas. Sob tais princípios postos, desejamos a todas e a todos uma excelente leitura.

Porto Alegre, 20 de junho de 2023

Julice Salvagni

Paulo José Libardoni

Renato Koch Colomby

PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO DOS MOTORISTAS: UMA NOVA ETAPA DA ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL?

Vivian Tavares Della Valentina
Julice Salvagni
Daniel Abs da Cruz

INTRODUÇÃO

A partir das considerações feitas acerca das mudanças no mundo do trabalho com o avanço da uberização, buscamos analisar características da flexibilização do trabalho dos motoristas de plataformas digitais. Assim, este estudo buscou apresentar aspectos relacionados com a flexibilização e o controle no trabalho por plataforma em um contexto da plataformização, averiguando, a partir do disposto, a expansão da acumulação flexível no mundo do trabalho para uma possível nova etapa do neoliberalismo econômico. Também são apresentados dados de uma coleta realizada com motoristas de aplicativos que ilustram aspectos da realidade do trabalho deles no Brasil.

É perceptível que com o avanço da tecnologia e dos novos modos de trabalho, surgem os trabalhos digitais, sendo o vínculo dos trabalhadores apenas com uma plataforma e não com um empregador

específico. Esse tipo de trabalho está relacionado com a chamada *gig economy*, ou economia do “bico”, termo usado em referência a mercados de trabalho com formas de contrato independentes através de plataformas digitais. Possui como característica a eventualidade, perfazendo um trabalho casual, sem permanência e que não possui proteção social, de modo que envolve insegurança no trabalho, e o pagamento é feito por trabalho realizado (WOODCOCK; GRAHAM, 2020). A empresa Uber, que se denomina uma empresa de tecnologia mediadora entre oferta (motoristas) e demanda (usuários), é um exemplo disso, visto que o motorista parceiro realiza cada corrida e recebe por ela, dependendo exclusivamente dele estabelecer estratégias para sua sobrevivência.

Assim, trabalhadores que antes possuíam vínculos empregatícios, como entregadores, taxistas e trabalhadoras domésticas agora são vinculados às plataformas que oferecem seus serviços e lucram com a intermediação do serviço, evitando qualquer vínculo legal com o trabalhador. O avanço da *gig economy* e suas formas de trabalho estão alterando o funcionamento do mercado de trabalho de maneira global, a ponto de ser perceptível o avanço da precarização – baixa renda, condições inadequadas de trabalho e falta de direitos laborais. A *gig economy* pode ainda ser dividida em duas esferas, a dos trabalhos locais, como os exemplos citados anteriormente, e os denominados *cloudworkers*, que podem realizar e receber demandas de qualquer lugar do mundo, não se prendendo ao espaço geográfico, como os

trabalhadores de software e design gráfico (WOODCOCK; GRAHAM, 2020).

Diversos são os termos referentes ao processo que ocorre no mundo do trabalho de transferir os riscos da realização da atividade para o trabalhador, sem proporcionar direitos trabalhistas ou segurança no trabalho, um deles é a chamada uberização do trabalho (ABÍLIO, 2017). A uberização, aqui tratada como um sinônimo de plataformização, versa sobre essa tendência de precarização abrangente globalmente em diversos setores, diferentes níveis de qualificação e rendimentos (ABÍLIO, 2020). A autora aponta que também é possível defini-la como um processo de informalização do trabalho e uma expansão da flexibilização do trabalho, referindo-se também aos processos de desregulamentação trabalhista e perda de direitos por parte dos trabalhadores com o avanço do Estado neoliberal, legitimando a superexploração do trabalho (ANTUNES, 2009).

MODOS DE PRODUÇÃO E A FLEXIBILIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

Neste sentido, parte-se do entendimento de que o modelo fordista vigente nos países do Norte no pós-Guerra “teve como base um conjunto de práticas de controle do trabalho, tecnologias, hábitos de consumo e configurações de poder” (HARVEY, 2014, p. 119). Aliado ao modelo de gestão econômica e política keynesiano, com intervenção

estatal, a população tinha recursos para consumir o que era produzido em massa, viabilizando o culto à acumulação, inserida em uma sociedade globalizada e em constante desenvolvimento. Todavia, a partir dos anos 70, o modelo de produção em massa começa a saturar, sendo sua rigidez o principal ponto de ruptura.

Para assegurar a continuidade da acumulação, os compromissos do Estado foram aumentando para garantir o consumo. Entretanto, oscilações econômicas causadas pela ruptura desse modelo desestabilizaram o requisito de estabilidade necessária para sua manutenção. Assim, de maneira não linear, a resposta das organizações para sobreviver à crise foi utilizar as novas tecnologias, reestruturar e intensificar o controle do trabalho, utilizando a dispersão geográfica para manter a acumulação através de uso de mão de obra mais barata em locais como América do Sul e China (HARVEY, 2014).

Na época do pós-guerra, os países asiáticos falharam na tentativa de implementar o fordismo como modelo de produção e social, necessitando de outro modelo para se tornarem competitivos na economia mundial. O Toyotismo, modelo de produção da fábrica de automóveis da Toyota, emergiu baseado na tecnologia e no modelo enxuto de produção, flexibilizando a gestão organizacional e os contratos de trabalho para responder às oscilações de demanda, tendo sua linha baseada no *just in time*. Ou seja, ter todos os recursos necessários para a produção quando há demanda, terceirizando custos que não agregavam valor direto no produto, como a parte de logística (GOUNET, 1999).

Tendo em vista essa reestruturação do modelo de produção nos países asiáticos, os países do Norte implementaram adaptações no seu sistema produtivo, remodelando o toyotismo e a produção flexível nas suas organizações, com empresas enxutas, novos modelos de contratos de trabalho e empreendedorismo (ANTUNES, 2009). Esse novo modo de ser do capitalismo, a transição do fordismo para o toyotismo – e seu modo de produção flexível – é chamado de acumulação flexível (HARVEY, 2014) e se sustenta através da flexibilidade dos processos e mercados de trabalho, produtos e padrão de consumo. É marcado pelo desenvolvimento de novos setores, ampliação de serviços financeiros, novos mercados e especialmente pela alta “inovação comercial, tecnológica e organizacional” (HARVEY, 2014, p. 140).

A acumulação flexível acentua o desenvolvimento socioeconômico desigual, tanto em setores como em regiões geográficas. Há a utilização de países de terceiro mundo para a produção, por meio da exploração de mão de obra barata, aumentando o setor de serviços nesses países, envolvendo a “compressão do espaço-tempo” visto que as tecnologias de informação e comunicação estreitam o canal de comunicação para tomadas de decisões a nível global. A crise no final do período fordista foi propícia aos empregadores, que se beneficiaram do movimento para forçarem modelos flexíveis de trabalho sobre o contingente de trabalhadores, que contava com um elevado número de desempregados e subempregados (HARVEY, 2014).

A cultura também foi um marco a ser modificado na transição para a efetivação da acumulação flexível. Na era fordista, a cultura e os valores sociais eram coletivos, especialmente entre os operários e movimentos sociais dos anos 50 e 60, na era da acumulação flexível a cultura se tornou muito mais individualista e empreendedimentista, se estendendo a diversos aspectos da vida em sociedade. O individualismo foi central para a ruptura com o fordismo, visto que a competitividade e os novos empreendimentos foram pontos que desencadearam a acumulação flexível.

Os três pilares do capitalismo são a orientação para o crescimento, acúmulo de lucro e a dinamicidade. O crescimento e o acúmulo de lucro são estruturados sem a ponderação acerca das consequências ecológicas, políticas e sociais, sendo baseados na exploração do trabalho vivo através da diferença do que esse trabalho cria efetivamente e o que ele obtém. Diante disso, verifica-se que o capitalismo é baseado na hierarquia de classes entre capital e trabalho, de modo que o pilar do acúmulo de lucro tem como fundamento a luta de classes, movimento fundamental para manter o desenvolvimento do sistema. Ainda, o terceiro pilar é constituído com base em tecnologia e organização, mudando regulações institucionais que afetam a dinâmica da luta de classes (HARVEY, 2014).

Entretanto, esses três pilares do capitalismo, além de serem contraditórios, culminam na superacumulação, que gera crises cíclicas. Para manter o sistema vigente e evitar o caos social, a burguesia tem

escolhas, entre elas está o deslocamento espacial e temporal, que é a diminuição do tempo de giro das mercadorias e o deslocamento e expansão da produção e consumo para países periféricos (HARVEY, 2014).

Nesse sentido, a crise cíclica do capitalismo atingiu o fordismo, que ainda contava com o apoio da intervenção estatal para investir nessa expansão. Porém, a longo prazo essa opção fica mais difícil e se esgota. Assim, a crise no sistema fordista foi não apenas econômica e social, mas também política e geográfica.

Essas opções da burguesia a fim de evitar a superacumulação é uma realidade também na era da acumulação flexível, que mobiliza mais trabalhos intelectuais como fonte de acumulação e em um mundo mais globalizado. A expansão de tempo e espaço se dá através das redes, onde trabalhadores do oriente trabalham para multinacionais ocidentais por um custo muito mais baixo, por exemplo (ANTUNES, 2009). A acumulação flexível é fortemente marcada pela flexibilização organizacional e laboral, contando com o avanço do neoliberalismo para flexibilizar também as leis, assim como a maior mobilidade geográfica que possibilitou a transferência de fabricas para regiões onde as relações de trabalho fossem mais flexíveis, permitindo maior lucro e competitividade para as empresas.

Com as políticas neoliberais, a reestruturação e flexibilização produtiva e a mudança no pensamento e vida cultural emergiram novos modos de trabalho. Baseado nas novas tecnologias e na forte onda de

desindustrialização, ocorrida no Brasil nos anos 90, o setor de serviços, começando com a desestatização das empresas, abarca vínculos de trabalho flexíveis. A desconstrução do Estado de Bem-Estar Social e o aumento da desregulamentação do trabalho com as políticas neoliberais, afeta especialmente os países do Sul. Tais problemas, somados ao desemprego estrutural, culmina no aumento da contratação de trabalhadores flexíveis e precarizados, terceirizados, subcontratados, *part-time*, entre outros modos de contratação (ANTUNES, 2003; 2009).

Nesse cenário, o trabalhador “por aplicativo”, adere aos termos do serviço, mas não é contratado, já que não possui a certeza de um retorno adequado por sua atividade. Isso se dá já que, muitas vezes, extrapola-se o limite legal de uma jornada diária de trabalho, embora o sujeito siga atuando. Ou seja, por meio do algoritmo, eles têm o seu trabalho controlado e subordinado, pois é a empresa-aplicativo que define – de uma maneira que não é clara para o trabalhador – sobre a distribuição do trabalho (ABÍLIO, 2019; 2017). Além disso, para a mesma autora, há o aspecto de que as plataformas delegam o controle para o consumidor, que avalia de maneira subjetiva o serviço prestado. Esse processo acaba por gerar um ciclo de vigilância e controle muito poderoso. Assim, o trabalhador passa de assalariado para prestador de serviços, muitas vezes pejotizado, fazendo alusão a “ser seu próprio chefe”. Nesta outra relação, o trabalhador acaba arcando com todos os custos e aos riscos relativos à atividade, além de ficar responsável por toda organização e gerenciamento do trabalho. Cabe salientar que, no

Brasil, características como baixa remuneração, informalização e superexploração do trabalho não são exatamente uma novidade (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020). Ou seja, o histórico de informalidade que marca as sociedades do Sul Global pode ser entendido como a principal característica do avanço da plataformização na América Latina.

Buscando entender aspectos da realidade do trabalho dos motoristas das plataformas digitais no Brasil, fez-se uma pesquisa quantitativa, cujos dados são apresentados e discutidos na sequência.

MOTORISTAS POR PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA ANÁLISE DE DADOS

Os dados aqui abordados foram produzidos a partir de um estudo exploratório e descritivo. Participaram da pesquisa 320 motoristas de aplicativos que responderam a um questionário online com itens sociodemográficos e de condições laborais. Responderam à pesquisa 55 mulheres (17,2%) e 265 homens (82,8%), com idade média de 36,6 anos (DP=9,4). Do total da amostra, 183 (57,2%) se declararam casados, 202 (63,1%) com filhos, e 60 (18,8%) não brancos. Cerca de 60,9% da amostra se encontra na faixa de ensino médio completo e ensino superior incompleto. Foram realizadas análises descritivas e uma análise cluster K-means foi utilizada para estabelecer o perfil de motoristas, considerando-se gênero, idade, raça, estado civil, escolaridade, se estuda,

se possui filhos, se é a única fonte de renda, se o carro é próprio ou alugado, turnos de trabalho, quantidade de horas médias de trabalho diário, tempo como motorista de aplicativo. A partir dos clusters obtidos foram realizadas Análises Univariadas de Variância com itens referentes à precarização do trabalho.

Foram obtidos quatro perfis a partir da análise de cluster:

Tabela 1: Perfis dos motoristas por aplicativo

<p>Perfil A (n=104): Motoristas homens (90,4%), com idade em torno de 34 anos, brancos (76,9%), casados, com filhos, não estudam atualmente, ensino médio completo, essa fonte de renda é a única, com carro próprio, estão como motoristas entre 13 e 24 meses e trabalham em torno de 10h diárias, todos os dias da semana e finais de semana durante o dia e madrugada.</p>
<p>Perfil B (n=78): Motoristas homens (76,9%), com idade em torno de 42 anos, brancos (78,2%), casados, com filhos, não estudam atualmente, ensino superior incompleto, essa fonte de renda é principal e também tem outras fontes de renda, com carro próprio, estão como motoristas entre 13 e 24 meses e trabalham em torno de 10h diárias, todos os dias da semana e finais de semana durante o dia e madrugada.</p>
<p>Perfil C (n=48): Motoristas homens (66,7%), com idade em torno de 53 anos, brancos (91,7%), casados, com filhos, não estudam atualmente, ensino superior incompleto, essa fonte de renda é principal e também tem outras fontes de renda, com carro próprio, estão como motoristas entre 24 e 36 meses e trabalham em torno de 9 h diárias, somente dias da semana e durante o dia.</p>
<p>Perfil D (n=89): Motoristas homens (87,6%), com idade em torno de 26 anos, brancos (83,1%), solteiros, sem filhos, não estudam atualmente, essa fonte de renda é a única, com carro próprio, estão como motoristas entre 07 e 12 meses e trabalham em torno de 10h diárias, somente dias da semana durante o dia e madrugada.</p>

Fonte: coleta de dados (2019).

É possível identificar um perfil mais experiente, com maior faixa etária, carro próprio e que trabalha com complementação de renda, um perfil mais jovem, solteiro e sem filhos, com menor experiência como motorista de aplicativo e que trabalha principalmente durante a semana. Outros dois perfis mais próximos são de motoristas casados e com filhos, com jornadas noturnas inclusive e que se diferenciam pela escolaridade principalmente e por incluir mais mulheres no perfil B. Nesse ponto é importante destacar que apesar da amostra contemplar mulheres e não brancos, estes não apresentaram um cluster em separado o que indica que suas condições de trabalho e características se assemelham aos clusters com maioria masculina e de brancos. No entanto observa-se que há maior ocorrência de mulheres com perfil C e de não brancos com perfil A.

As análises univariadas de variância identificaram diferenças significativas entre os perfis quanto a “Preocupo-me em não poder trabalhar” ($F=3,43$; $p<0,05$), sendo a média maior no perfil B ($M=9,23$; $DP=0,26$), “Tenho medo de ser descredenciado pelo aplicativo” ($F=4,48$; $p<0,05$), com média maior também no perfil B ($M=7,09$; $DP=0,43$) e muito menor no perfil C ($M=4,52$; $DP=0,55$), e “Sinto que sou empresário de mim mesmo” ($F=5,18$; $p<0,05$) com média maior no perfil C ($M=7,18$; $DP=0,52$) e menor no perfil A ($M=4,7$; $DP=0,35$). Ou seja, o perfil caracterizado pela maior experiência e tempo como motorista é o que tem menor medo de ser descredenciado, ao mesmo tempo que é o que mais se sente empresário de si mesmo e o perfil que trabalha acima

do limite estipulado legalmente e que possui o trabalho por aplicativo como sua única fonte de renda é o que menos sente que é seu próprio chefe.

Importante verificar aqui a possível relação entre o medo de perder o trabalho e a compreensão do controle dos aplicativos sobre a condução do seu trabalho e a crença de ser um empresário de si, principal propaganda da plataformização do trabalho. Esse dado sugere a complexidade com que a precarização se instaura na condição do trabalho e principalmente na subjetividade do trabalhador. Adicionalmente, pode-se notar aspectos da flexibilização que contribuem para a precarização destes trabalhadores, como a longa jornada e terceirização dos riscos para o motorista cadastrado, podendo a flexibilidade não ser utilizada de maneira benéfica a longo prazo para o trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A plataformização pode ser entendida como uma expansão ou continuação da acumulação flexível, visto que abarca trabalhos flexibilizados e precarizados. Com pouco, ou quase inexistentes direitos sociais, usa-se da força de trabalho informal utilizando-se de uma massa de mão de obra explorada, que busca seu sustento seguindo aspectos individuais e empreendedimentistas propagados pela cultura neoliberal. Adicionalmente, pode-se incluir a expansão da acumulação flexível

através da obscuridade entre trabalho e tempo livre e trabalho e atividade de lazer, visto que com a economia compartilhada muitos utilizam seu tempo livre e/ou hobby para conseguir renda extra.

Neste contexto, os motoristas de plataformas passam a utilizar recursos próprios e para realizar o trabalho, sendo autorresponsáveis por qualquer demanda e consequência do trabalho. Em um processo de desresponsabilização das empresas por aplicativo, o trabalhador fica cada vez mais desistido. Ademais, muitos dos trabalhadores carregam a errônea impressão de que com a informalidade vão conseguir uma remuneração superior ao trabalho assegurado. Ainda que em um primeiro momento pode-se verificar a flexibilização do trabalho por plataformas como uma remediação do desemprego que segue no país, aprofundando a análise, percebe-se que há, na verdade, uma maior insegurança no trabalho, com aumento expressivo das jornadas.

Visto que as empresas-aplicativo detém o controle da distribuição de trabalho (das corridas, no caso dos motoristas de plataforma) e determinam a remuneração do trabalhador, contrapondo-se à crença de que o motorista é “empresário de si”, a precarização do trabalho acentua-se. No mesmo sentido, o capitalismo tem adquirido novo fôlego em relação à acumulação flexível, ampliando o contingente da exploração do trabalho humano sob novos disfarces. Mesmo que seja precoce vislumbrar uma nova etapa ao modelo econômico, até por se tratar de um fenômeno em curso, há aspectos vigente no trabalho por aplicativo que são capazes de reformular formas de controle no trabalho.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Blog da Boitempo**, v. 22, 2017. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>> acesso 14 de jun. de 2020

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019. Disponível em <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso> acesso 14 de jun. de 2020

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?1. **Estudos Avançados.**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, abr. 2020. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000100111&lng=pt&nrm=iso>. Acesso 13 jun. 2020.

ANTUNES, Ricardo. O caráter polissêmico e multifacetado do mundo do trabalho. **Trabalho, educação e saúde**, v. 1, n. 2, p. 229-237, 2003

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Revista Contracampo*, v. 39, n. 1, 2020.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 25 ed. São Paulo: Edições Loyola, 2014

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 1999.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23 ed. São Paulo: Cortez editora, 2007.

WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The gig economy: a critical introduction**. Polity Press, 2020.

EM CONTEXTO DE PANDEMIA: DO ESGOTAMENTO À MOBILIZAÇÃO NO TRABALHO POR PLATAFORMA¹

Julice Salvagni
Renato Koch Colomby
Cibele Cheron

INTRODUÇÃO

O processo de esgotamento tem a condição de encerrar formas prévias de relação para que, a partir de então, as relações possam se constituir a partir da contingência de suas situações (SAFATLE, 2016). Tal destaque permite pensar que, no caso dos entregadores, o esgotamento pode ter sido a forma pela qual a atividade passa a encerrar uma relação, que até então se constituía com as empresas de trabalho digital. Desde a greve histórica deflagrada em 1º julho de 2020 (EL PAÍS, 2020), vem sendo desnudada uma realidade precária, agravada pela pandemia: trabalhadores atuando à exaustão, sem a necessária proteção, ou dispensados sem qualquer auxílio financeiro (HARVEY, 2020).

¹ Este capítulo é uma revisão do artigo “Em contexto de pandemia: entregadores de aplicativos, precarização do trabalho, esgotamento e mobilização” publicado em 2021 pela Revista Simbiótica.

Vista, aqui, não como uma manifestação tímida, a referida greve possivelmente constitua efeito do próprio esgotamento, mostrando que há um paradoxo neste conceito, capaz de ilustrar a precarização, por um lado, e a mobilização desses mesmos trabalhadores, por outro. Ou seja, ao mesmo tempo em que o esgotamento apresenta a faceta mais cruel do efeito do modelo neoliberal à exploração do trabalho humano, também pode ser visto como um dos mecanismos de reação a essa condição.

E é refletindo acerca desses movimentos que a noção de esgotamento surge e é suscitada neste capítulo como ponto central de uma análise sociopsicológica do trabalho, correlacionando a dimensão macrossocial da economia neoliberal aos nefastos efeitos da reestruturação produtiva. No cenário neoliberal, aprimora-se a exploração no trabalho em nome do lucro exponencial e, via plataformas digitais, sofisticando contornos de sutileza às velhas formas de controle do trabalho humano. Entende-se que o esgotamento “não é mero cansaço, nem uma renúncia do corpo e da mente, porém, mais radicalmente, é fruto de uma descrença, é operação de desgarramento, consiste em um deslocamento” (PELBART, 2013: 46).

Assim, a presente discussão, de cunho teórico e reflexivo-propositivo, objetiva tensionar a noção de esgotamento em uma categoria analítico-política como uma forma de compreender os modos de r(e)existência da categoria de entregadores plataformizados, partindo do movimento recente de organização coletiva desses trabalhadores no Brasil ocorrido durante a pandemia de Covid-19.

O ESGOTAMENTO NA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NEOLIBERAL: OLHARES PARA A MOBILIZAÇÃO DOS TRABALHADORES POR APLICATIVO

No processo de reestabelecimento do ciclo do capital, há uma reorganização e reestruturação do processo produtivo, em que a classe trabalhadora é atingida material e subjetivamente. O plano material engloba as mencionadas formas de trabalho precário, parcial, terceirizado, subcontratado, no que se pode nominar subproletarização. Já o subjetivo, abarca a transição da acumulação rígida para a flexível, provocando transformações na essência e nas representações do trabalho (ANTUNES, 2006).

Sendo a lógica do neoliberalismo sustentada, entre outros, pela necessidade do lucro exponencial, cuja demanda primeira é suprir o investimento da classe rentista, pode-se considerar que tal modelo econômico também se encontra em esgotamento. A saber, “é quase certo que a acumulação perpétua de capital a taxas exponenciais mediante a criação exponencial de dinheiro acabará em desartre, a não ser que venha acompanhada de outras adaptações” (HARVEY, 2016, p. 217). Salientando um possível esgotamento do próprio modelo neoliberal, para Harvey (2016, p. 225)

[...] o descontentamento, deve-se notar, não visa unicamente a capacidade técnica do capital de cumprir a promessa de um paraíso de emprego e

consumo para todos, mas contesta cada vez mais as consequências degradantes para todos que tem de se submeter a regras e códigos sociais desumanos ditados pelo capital e por um Estado capitalista cada vez mais autocrático.

O atual desenvolvimento econômico hegemônico, marcado pela concentração de renda e exclusão de direitos elementares, dá-se especialmente pela perda do direito básico ao trabalho formal (SADER, 2000). Essa tendência, que vinha fragilizando os vínculos trabalhistas, acaba por expor os trabalhadores ainda mais à precarização durante a pandemia. No Brasil, o número de trabalhadores sem carteira assinada aumentou 9,3% entre 2016 e 2018, o que significa mais de 1 milhão de pessoas (PASSOS; LUPATINI, 2020). A desresponsabilização do Estado, que serve de interesse às relações mercantis transnacionais, intensifica a insegurança da classe que vive do trabalho (ANTUNES, 2015; 2011; 2008). Assim, a liberação do capital sem a intermediação de políticas de regulamentação pode “revelar todos os desastres e injustiças que estão em seu âmago” (SADER, 2000, p. 137), trazendo inúmeros prejuízos à saúde do trabalhador.

O Brasil, que já vivia o cenário de múltiplas crises, incluindo a política e a econômica, teve sua situação agravada com a pandemia de covid-19, chegando à soma de 10,1 milhões de desempregados no 2º trimestre de 2022 (IBGE, 2022). É na confluência entre desemprego, desalento com o mercado formal e o surgimento de novos formatos de trabalho que milhares de trabalhadores buscam alternativas de

sobrevivência. Nesse sentido, a conjuntura é fértil para a ocorrência de esgotamento, especialmente quando esse “exige um certo esgotamento fisiológico” (DELEUZE, 2010: 69), tão presente nos trabalhadores submetidos a jornadas extenuantes.

Com a atuação da plataforma estadunidense Uber, em 2014, a dita ‘economia de compartilhamento’ ganhara visibilidade por meio de aplicativos de transporte privado de passageiros. O trabalho intermediado pelo digital, em um primeiro momento, foi tratado como uma aparente conquista da autonomia dos motoristas frente a uma flexibilização do vínculo e da jornada de trabalho. Tal fenômeno, também abordado em teoria pelos conceitos de empreendedor de si mesmo (ABÍLIO, 2019), pode ser identificado na imposição da pejotização ou da informalidade presente no modus operandi dos aplicativos de mobilidade, por exemplo. As plataformas digitais, apesar de inserção dos trabalhadores produtivamente, ampliaram a insegurança e a desproteção.

O fortalecimento de regras que precarizam as relações laborais só são possíveis, em grande parte, pela característica monopolista das empresas que prestam serviços de entrega por aplicativo. O mercado, no Brasil, centrado na entrega de refeições, é controlado por quatro grandes empresas: iFood, Rappi, Uber Eats e Loggi. Em 2019, o setor faturou R\$ 15 bilhões, o que representou um crescimento de cerca de 20% em relação a 2018. Além do grande impulso ao setor, que pode ser explicado pelo surgimento de novas plataformas e pela capilaridade do sistema, o

distanciamento social potencializou a utilização desses serviços (ABRASEL, 2020a; 2020b).

Em 1º julho de 2020, em meio à pandemia de Covid-19, deflagrou-se a greve. O movimento envolveu entregadores por aplicativos como Rappi, iFood, Uber Eats, Loggi, Glovo e James em pelo menos 13 estados e no Distrito Federal. Cidades como São Paulo, Belo Horizonte, Brasília, Fortaleza e Salvador registraram grandes manifestações de rua denunciando a exploração desmedida da categoria com a paralisação de carros, motos e bicicletas (DE CARVALHO et al., 2020). A greve responde à precarização extrema do labor dos entregadores de aplicativos, que, de forma inédita, reivindicam aumento do valor mínimo recebido por entrega, fim dos desligamentos ou “bloqueios” unilaterais, indevidos ou sem prévio aviso (quando a plataforma deixa de repassar entregas ao trabalhador), cobertura securitária para roubos, acidentes e perda da vida, além do recebimento de uma verba de auxílio para custear a aquisição de equipamentos de proteção e eventuais atendimentos médicos ou hospitalares (CONSIGLIO, 2020). A greve ganhou apoio nas redes sociais, com o compartilhamento das reivindicações da categoria, indicado pela hashtag “#brequedosapps”, com apelos para que os consumidores não realizassem pedidos. Esse encontro, portanto, que é a integração organizada dos trabalhadores, pode ser resultado de um movimento criado a partir da eliminação de possibilidades dado pelo esgotamento que, metaforicamente, também pode ser considerado como um profundo

suspiro que culmina em um “grito” que acorda a si e aos demais dizendo “basta!”.

É possível identificar uma polarização no mercado de trabalho, havendo, “de um lado, grupos minoritários, com garantias contratuais, estabilidade, planos de carreira, bons salários etc. De outro, massas crescentes de subempregados, de profissões desqualificadas, desprestigiadas e mal remuneradas” (CATTANI, 1996, p. 30). O contexto heterogêneo do mercado pressupõe diversidade e descontinuidade do trabalho e do emprego, em formas que crescem ao ponto de superar as chamadas formas típicas. A precarização do trabalho e o próprio desemprego, assim, assumem um papel central no sistema capitalista contemporâneo, consequências da reestruturação produtiva (CASTEL, 1999).

Cabe salientar que a lógica da maximização dos ganhos é a de prevalectimento do capital sobre a força humana de trabalho, de sobrecarga dos trabalhadores e trabalhadoras, de adoecimentos físicos e psíquicos, de assédios e submissões pelo medo do desemprego, ou seja, de retorno ao século XIX e ao desvalor absoluto da vida operária, que aqui é sintetizado pelo conceito do esgotamento. Assim, o movimento de precarização é uma nova forma de organização, gerenciamento e controle, que apesar de vir ganhando visibilidade com o trabalho de plataforma, transcende-o e é fruto de décadas de eliminação de direitos, da dispersão global e, ao mesmo tempo, centralização das cadeias

produtivas – aliadas à liberalização de fluxos financeiros e de investimento – e do desenvolvimento tecnológico (ABÍLIO, 2020).

Uma rotina de trabalho intensa provoca a perda da noção de tempo e naturaliza o contato com os riscos e banaliza a exposição ao mal, ao precário. É no controle sobre o tempo de trabalho (SENNETT, 2001) em que o sujeito passa a viver sobre a lógica do medo: que aliena, expõe a acidentes de trabalho, oprime e pode levar a crises de ansiedade e depressão. Ao contrário do que muitos supunham, esses regimes de trabalho marcados pela flexibilidade, atacam a rotina em nome da maior produtividade, dando outros contornos ao controle do trabalho, deixando-o mais sutil, mas não menos preocupante e culminando em um empobrecimento da vida.

É nesse emaranhado de processos materiais e subjetivos, que o estado de esgotamento generalizado se torna um sintoma flagrante. Para Pelbart (2013), é necessário um certo grau de sufocamento para que os corpos possam vibrar em uma nova frequência; é necessária certa angústia que faz com que não se aguarde mais tudo aquilo que afeta o corpo, a mente e a vida em suas múltiplas dimensões. Por fim, destaca-se que é em um jogo de forças ativas e reativas, que o esgotamento como categoria biopolítica nos leva a pensar que se há tentativa de controle e dominação, há tentativa de resistência. Além disso, importa dizer que entendemos aqui a necessidade de resistência como um ato coletivo, sobretudo, no maquinário capitalista neoliberal. O esgotamento é um termo que revela “de maneira aguda, embora enigmática, a passagem

hesitante e não necessária entre catástrofe e criação, bem como a reversibilidade entre o ‘Nada é possível’ e o ‘Tudo é possível’ (PELBART, 2013 p. 39).

Apesar de o personagem descrito por Deleuze e apropriado por Pelbart ser uma figura passiva em um primeiro momento, anulado pela reprodução exaustiva de uma ação sem sentido, ele vai ganhando expressividade e movimento a medida em que vai sendo construído. Tal instância política do agir é contemplada, inclusive, pela noção de agenciamento. Assim, como em um movimento de recapturar a exterioridade, o agenciamento “tende a conter seu fora, e essa exterioridade ‘irredutível’ renasce incessantemente e faz parte do próprio sistema” (PELBART, 2013, p. 42). Com isso, o possível deixa de ficar confinado no domínio da imaginação e se torna coextensivo à realidade na sua produtividade própria. Criada a brecha para movimento de insurreição ou de revolução, inverte-se a relação entre o acontecimento e o possível. Tais momentos, “sejam individuais ou coletivos (como Maio de 68), correspondem a uma mutação subjetiva e coletiva em que aquilo que antes era cotidiano se torna intolerável, e o inimaginável se torna pensável, desejável, visível” (PELBART, 2013, p. 45).

Deleuze (2010, p. 67), destaca que o esgotamento é muito mais do que o cansaço. O cansado “não dispõe mais de qualquer possibilidade (subjetiva) – não pode, portanto, realizar a mínima possibilidade (objetiva)”. Tal extrato dá a noção de que o cansaço é algo inerente ao exercício da força de trabalho. Assim, ao ser passível de descanso, não é

exatamente uma possibilidade, no sentido criativo da mobilização racional. Por outro lado, o “esgotado esgota todo o possível”, fazendo com que não surja outra possibilidade no círculo de variações que opera por meio da exclusão. Bem diferente do cansaço, portanto, está o esgotamento. Este último “combina-se o conjunto das variáveis de uma situação, com a condição de renunciar a qualquer ordem de preferência e a qualquer objetivo, a qualquer significação. Não é mais para sair nem para ficar, e não se utilizam mais dias e noites” (DELEUZE, 2010, p. 69). Tal referência pode ser alusiva à realidade de trabalho dos entregadores por aplicativo. A falta de contorno ao trabalho nessa mediação das plataformas, somada ao fato de a baixa remuneração levar a exaustivas jornadas, ou mesmo a sobreposição de distintas atividades remuneradas, permite pensar em essa renúncia referida por Deleuze. Neste sentido, o caráter paradoxal do conceito permite assumir a perda de sentido da ação, ao pensar que

[...] apenas o esgotado pode esgotar o possível, pois renunciou a toda necessidade, preferência, finalidade ou significação. Apenas o esgotado é bastante desinteressado, bastante escrupuloso. Ele é forçado a substituir os projetos por tabelas e programas sem sentido. O que conta para ele é em que ordem fazer o que deve e segundo quais combinações fazer duas coisas ao mesmo tempo, quando ainda necessário, só por fazer. (DELEUZE, 2010: 69).

Por outro lado, há no esgotamento as possibilidades do devir, já que nessa experiência rizomática, a força colocada em questão gera um movimento, um turbilhão, com possibilidade de criação de devir revolucionário. Neste sentido, quando acontece o esgotamento, surge uma potencialidade. A potencialidade “é um duplo possível. É a possibilidade de que um acontecimento, ele próprio possível, se realize no espaço considerado. A possibilidade de que alguma coisa se realize, e de que algum lugar o realize” (DELEUZE, 2010, p. 69). Há, portanto, quatro funções do esgotamento que Deleuze reconhece a partir da análise de Beckett: “primeiro lugar, o esgotado cria séries exaustivas das coisas; em segundo lugar, ele estanca os fluxos de vozes; em terceiro lugar, ele dissipa a potência da imagem e, finalmente, o esgotado extenua as potencialidades do espaço” (DE VIVVAR, 2017, p. 6). Em se tratando especificamente dos entregadores de plataformas,

[...] avaliando o futuro do movimento, talvez o desafio resida no plano da articulação e interlocução entre o sindicalismo já constituído e as novas formas de mobilização, uma vez que existem associações e sindicatos que representam parte da categoria. Outro desafio que se impõe é a busca pela incorporação de novos trabalhadores nos processos de luta, além de potencializar o apoio de outros setores profissionais e dos próprios consumidores desses serviços (DE CARVALHO *ET AL* 2020, p. 23)

Ou seja, o legado dos movimentos sindicais no Brasil indica tido um papel decisivo a essa outra forma de mobilização, não me menos

legítima, mas que ainda precise se constituir em um outro espaço. É indicado que tal forma de mobilização que incorpore as mudanças recentes na forma de trabalhar, contemplando as nuances provocadas pelo advento da tecnologia e pela precarização contínua da perda do vínculo de trabalho. Mas, além disso, cabe uma preocupação estratégica em relação aos conchaves corporativos, midiáticos ou políticos que seguem buscando invalidar, reprimir e marginalizar a luta operária. A plataformização do trabalho vem para promover o que Harvey descreve como sendo os “ajuste” espaço-temporal, que é uma metáfora das soluções para as crises capitalistas. Ou seja, se trata de novos “arranjos institucionais capitalistas (regras contratuais e esquemas de propriedade privada) em formações sociais preexistentes” (2004:102, tradução livre) que, neste caso, traz modos distintos da velha forma de explorar os excedentes de trabalho.

Assim, no contexto contemporâneo, infere-se aqui que o esgotamento está: i) no modelo neoliberal que, ao depender de um crescimento exponencial ao infinito, já encontra-se com um limite em termos da exploração do trabalho humano e, ainda, dos recursos naturais usados de modo indiscriminado; ii) nos sujeitos que vivem do trabalho, especialmente em um contexto de precarização, como é o caso dos motoristas por aplicativo, que se veem em situação de exaustão dada às longas jornadas, à baixa remuneração e às condições insalubres; por fim, iii) a noção de esgotamento, dada a sobreposição destes fatores, consegue deslocar os sujeitos a um movimento de devir revolucionário, que

possivelmente não poderia ser pensado em uma condição de ‘possível’, usando uma nomenclatura deleuziana.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho por plataformas digitais é um modo de organização que tem encontrado no contexto brasileiro terreno fértil para sua expansão. A plataformização vem a se aproveitar do trabalho atrelado à sobrevivência na captura da parcela cada vez mais crescente de desempregados na população e das pessoas que beiram o mercado formal de trabalho. Não obstante, as crises econômicas e políticas ao longo da história vem acompanhadas de tensões das estruturas sociais, as quais acentuam as diferenças e os conflitos preexistentes, tanto étnicos quanto socioculturais, que atingem a sociedade e os indivíduos. O tempo atual, cuja marca de aceleração, especialmente na relação com o trabalho, parece ser ponto de consenso, coloca as plataformas digitais na condição no protagonismo. Se o trabalho humano segue sendo explorado conforme descrito por Marx, a novidade que surge com o advento da tecnologia são as formas perspicazes e sutis de atribuir um controle.

Neste sentido, há um cenário de falência do modelo neoliberal, que só ganhou algum fôlego com a entrada das plataformas digitais intermediando a exploração das corporações ao trabalhador. Ou seja, um modelo que depende do lucro exponencial e que pareceria estar chegando ao seu limite, conseguiu agora, mais uma vez, novo fôlego. Ao

trabalhador, contudo, resta a sobrecarga exponencial que, no caso dos entregadores por aplicativo, chegou a um limite. Neste sentido, o esgotamento, que é físico, psíquico e emocional, foi traduzido em luta operária, como foi o caso da greve de julho de 2020. Curiosamente, as ferramentas digitais, que tanto servem para acelerar e controlar o trabalho, também foram usadas a serviço da mobilização.

Dessa forma, na crise sanitária da pandemia da Covid-19, os elementos do esgotamento são observados, enfatizando os danos às parcelas vulneráveis da população. Já em um cenário de estreitamento dos direitos sociais por parte do Estado e, concomitante a isso, na imersão de um modelo neoliberal centrado em um produtivismo desmedido, a atual pandemia, tende a aumentar as desigualdades sociais e econômicas na sociedade brasileira, penalizando ainda mais o trabalhador. Sem a garantia dos direitos sociais e com altos índices de desemprego, a intensificação da exploração do trabalho é facilitada. Entre a “escolha” de padecer de fome ou adoecer em jornadas exaustivas de trabalho, os limites da dignidade humana vão se estreitando, dando margem à barbárie.

A problemática em torno dos direitos e da precarização do trabalho, sobretudo, dos entregadores por plataformas é um tema atual e pertinente para o futuro das organizações. Cabe considerar que, apesar da categoria trabalhar de forma completamente desprotegida em termos legais e não consolidar vínculo trabalhista, ainda assim, uma organização dos entregadores foi possível. Os mesmos meios digitais que serviram

como ferramenta para impulsionar um massivo movimento de trabalho informal, também deram suporte às recentes organizações sindicais que estão acontecendo via redes sociais.

Há no trabalho digital o aprofundamento de características como a submissão livremente consentida e formas sutis de poder que produzem outros modos de controle da atividade laboral. Assim, é possível inferir que, apesar de a nova morfologia propiciar rupturas com os modelos burocráticos de gestão, o controle no e pelo trabalho não só não se extinguiu, como passou a assumir formas veladas de poder. Ou seja, o trabalho, apesar de ser mediado por um universo digital, segue sendo concreto, material, braçal e ainda mais alienante que um modelo fabril. Ainda, essa reformulação dos modos de sistematização organizacional que levam à exploração sutil do trabalhador sugere a necessidade de um direcionamento das pesquisas cuja abordagem elenque aspectos específicos de controle no trabalho em plataformas digitais.

Por fim, destaca-se que a pandemia da Covid-19 chegou ao Brasil já encontrando um país assolado pelas desigualdades sociais, vivenciando a fase de financeirização da vida no modelo neoliberal, cujo pacote de práticas incluiu, ao longo das últimas décadas, a perda de direitos sociais. Nesse contexto, a situação dos trabalhadores desprotegidos, precarizados e informais tornou-se desoladora – ou seja, chegou à condição de esgotamento. Compreendendo esta crise sanitária como parte de um arranjo geopolítico de proporções globais que impacta significativamente as organizações, esse ensaio tratou dos entregadores

como apenas uma das tantas categorias que poderiam ser abordadas para elucidar as condições precárias de trabalho em um contexto de enxugamento do Estado e de expansão neoliberal.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. “Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo”. **Contracampo**, 2020, 39.1: 12-26.

ABÍLIO, L. C. “Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado”. **Psicoperspectivas**, 2019, 18.3: 41-51.

ABRASEL. **Do celular à mesa**: como os apps de delivery transformam o mercado de bares e restaurantes (30 jan. 2020). Curitiba: Associação Brasileira de Bares e Restaurantes, 2020a. Disponível em: encurtador.com.br/pyFN5. Acesso em 03 jul. 2020.

ABRASEL. **Impactos da Covid-19 no food service** (29 jun. 2020). Curitiba: Associação Brasileira de Bares e Restaurantes, 2020b. Disponível em: encurtador.com.br/oE349. Acesso em 03 jul. 2020.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2006.

_____. Desenhando a nova morfologia do trabalho: As múltiplas formas de degradação do trabalho. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, 2008, 83: 19-34.

_____. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2015.

_____. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n.107, p.405-419, jul./set. 2011.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1999.

CATTANI, A. D. **Trabalho e autonomia**. Petrópolis: Vozes, 1996.

CONSIGLIO, M. 80% dos restaurantes que trabalham com aplicativos estão insatisfeitos, diz pesquisa. **Folha de São Paulo**, Guia folha, 30 de junho de 2020. Disponível em: <https://folha.com/ac4en5po>. Acesso em: 03 jul. 2020.

DE CARVALHO, F. S. E.; DOS SANTOS PEREIRA, S.; SOBRINHO, G. S. #BrequeDosApps e a organização coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, 2020, 3. Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v3.85>. Acesso em: 26 abr. 2021.

DELEUZE, G. **Sobre o teatro: um manifesto de menos/O esgotado**. Rio de Janeiro: Editora Zahar, 2010.

HARVEY, D. **17 contradições e o fim do capitalismo**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2016.

_____. Política anticapitalista en tiempos de coronavirus. IN: AGAMBEN, Giorgio (org). **Sopa de Wuhan: pensamiento contemporáneo en tiempos de pandemias**. E-book: ASPO, 2020.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 13 ago. 2022.

PASSOS, S.; LUPATINI, M. A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil. **Revista Katálysis**, 2020, 23.1: 132-142.

PELBART, P. P. **O avesso do niilismo: cartografias do esgotamento**. São Paulo: N-1 edições, 2013.

SADER, E. **Século XX: uma biografia não autorizada: o século do imperialismo**. São Paulo: FPA, 2000.

SAFATLE, V. **O circuito dos afetos: corpos políticos, desamparo e o fim do indivíduo**. Autêntica, 2016.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**. Rio de Janeiro: Record, 2001.

AS ESTRATÉGIAS DE SUBORDINAÇÃO DO TRABALHO PELAS PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL

Évilin Matos
Julice Salvagni

INTRODUÇÃO

Em nossas pesquisas empíricas (FAIRWORK; 2022; GROHMANN; ARAÚJO, 2021; SALVAGNI; COLOMBY; CHERON, 2021), identificamos as trajetórias de entrada, permanência e sobrevivência de trabalhadores e trabalhadoras brasileiros/as de plataformas de entrega, transporte e treinamento de inteligência artificial². Dentre essas trajetórias, o que chama atenção é as narrativas entre os trabalhadores de terem conseguido uma oportunidade de colocação profissional a partir das plataformas. O que se pode observar são discursos que evocam signos de dignidade profissional,

² Podemos citar a pesquisa-ação coordenada pela Universidade de Oxford, *Fairwork Brasil*, que tem como objetivo analisar as condições de trabalho em plataformas digitais no país a partir de princípios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre trabalho decente; e *The hidden labour of brazilian women on ai platforms*, financiado pela University of Cambridge, que tem como proposta analisar o trabalho de mulheres brasileiras que treinam inteligência artificial.

principalmente daqueles que têm marcadores sociais da diferença, como mulheres brancas e negras, homens negros e pessoas acima dos cinquenta anos. Dentre estes, a maioria com relatos de histórica exclusão no que diz respeito à inserção em postos de trabalho formais no Brasil, assim o modelo de negócio baseado em plataformização se apresenta como opção mais viável para conseguir trabalho. Ou seja, como se as plataformas criassem e lhes oferecessem uma possibilidade de inserção laboral facilitada e prática. Mas será que a realidade é mesmo essa? Que disfarces essas narrativas hegemônicas escondem?

As pesquisas que identificam as condições de trabalho por plataformas no Brasil têm sido amplamente estudadas pela dimensão da precarização (ANTUNES, FILGUEIRAS, 2020; ANTUNES, 2010; SILVA, 2019). Isso quer dizer que, ainda que essas plataformas se coloquem como mediadoras de um trabalho flexível e de fácil adesão, o que elas oferecem factualmente é uma atividade desprotegida e informal.

Na literatura do campo, encontramos definições similares sobre o perfil dos excluídos, como mulheres trabalhadoras, pessoas idosas sem apoio familiar, enfermos, negros e negras, imigrantes e migrantes, jovens sem experiência profissional anterior (DIOGO; COUTINHO, 2006; PEREIRA; BRITO, 2006; ANTUNES; ALVES, 2004; NASSER, 2000). O fato desses sujeitos serem equivocadamente estigmatizados, julgados por sua suposta capacidade inferior de produzir mais-valia dado às condições fisiológicas, sociais e mentais, é o que os jogam para as margens do mundo do trabalho. Trazendo um paralelo com as

características do corpo trabalhador ideal na área de tecnologia, segundo Bárbara Castro (2016), a lógica neoliberal valoriza as atribuições associadas à jovialidade, à saúde e ao corpo não-lactante, uma vez que o mercado formal exige da força de trabalho um nível de altíssima produtividade, espoliação do bem-estar e flexibilidade. Esses elementos intrínsecos ao capitalismo passam a ser considerados incompatíveis com a realidade dos grupos historicamente excluídos.

Levando em conta esse contexto histórico-estrutural, a gestão algorítmica de plataformas de *gig economy* (ou da economia de bicos) passou a oferecer outras formas atrativas de inserção ao trabalho. Assim, de forma desburocratizada, com um alto nível de flexibilidade e sob a farsa da autonomia, as plataformas passaram a representar uma possibilidade de trabalho. Especialmente ao grupo de pessoas excluídas, as plataformas mostram-se inicialmente como uma alternativa para superar a invisível barreira que os separam historicamente da empregabilidade. Essa inclusão operacionalizada com apenas alguns cliques, implica em uma maior penetração de oportunidades. Pelo menos em um primeiro momento, isso diminui a pobreza ou a insegurança socioeconômica em que estas pessoas estão imersas. A aparente resolução imediata de um problema urgente é o que gera adesão às plataformas e, ainda, o que tende a nebulizar as implicações para o futuro do trabalho dessas pessoas.

Assim, a suposta inclusão laboral que as plataformas proporcionam vem acompanhada de quê e sob quais condições? Este

artigo debate, ainda que brevemente, este tema apresentando um resgate da literatura sobre a informalidade a partir das lógicas de funcionamento dessas plataformas digitais, atrelando-as aos estudos sobre as condições de trabalho dos que dependem de plataformas como forma de subsistência no Brasil.

AS PLATAFORMAS NA REESTRUTURAÇÃO DA INFORMALIDADE

Uma das principais características da plataformização é a intermediação de atividades com um caráter informal, sem garantir direitos laborais aos trabalhadores. Como Ludmila Abílio (2015) alerta, pesquisando as revendedoras de cosméticos no Brasil, esse é um modo de produção anterior à tecnologia digital. Contudo, o avanço de plataformas tem ampliado massivamente esse processo produtivo para diferentes setores. Com isso, cunhou-se o termo *Gig economy* para buscar compreender um modelo de negócio que comercializa a mão de obra por meio de plataformas digitais na mediação automatizada das transações entre trabalhador-cliente (WOODCOCK; GRAHAM, 2020).

A comercialização dos serviços neste modelo de negócio pode ser classificado em dois tipos³, conforme descrito por Jamie Woodcock e

³ O GetNinja é o tipo de plataforma que tem um modelo de negócio que transita entre ambas definições, dependendo tão somente do tipo de serviço a ser contratado, pedreiro ou professor, por exemplo.

Mark Graham (2020). Um deles é aquele em que o produto/serviço será entregue localmente, exigindo assim a geolocalização do trabalhador (Ifood, Uber, Loggi). Já o segundo tipo de trabalho é executado remotamente por meio de plataformas (Upwork e Siga Social). Os/as trabalhadores/as se cadastram facilmente nas plataformas podendo vender sua mão de obra sem aparentes discriminações em relação ao gênero, raça, deficiência e demais marcadores sociais da diferença (CRENSHAW, 1989). Após o cadastro, os/as trabalhadores/as acessam as tarefas com filtros de distribuição que aparentemente não oprimem as pessoas por suas condições sociais e fisiológicas.

Em vista disso, a gestão algorítmica de plataformas de *gig economy* oferece aos trabalhadores um alto nível de flexibilidade e autonomia, mostrando-se oportuna a quem mais sofre pela falta de trabalho. Contudo, mesmo que as plataformas digitais não, supostamente, discriminem o acesso dos trabalhadores de acordo com seus marcadores sociais da diferença, existe um monitoramento constante do trabalho e da categorização da tarefa entregue com eficiência ou não. Na maioria das vezes, essa definição é arbitrária ao considerar a experiência relatada pelo cliente. Em outras palavras, os clientes se tornam vigilantes da eficiência do trabalho baseando-se unicamente em sua experiência. Ou seja, não é porque não há um chefe supervisionando que não existam formas de controle no trabalho plataformizado (HOWSON et al, 2020).

Neste sentido, interessa debater que os trabalhadores já historicamente marginalizados, estão subordinados à pressão de manter

tal emprego independentemente das circunstâncias. Afinal, esta não é uma alternativa de trabalho, mas a única fonte de renda capaz de garantir o sustento. Em um contexto de alto desemprego⁴, como é realidade do mercado de trabalho brasileiro, para muitos, há pouco ou nenhum vislumbre de outras oportunidades para além das plataformas. Portanto, para alcançar o nível de eficiência repetidas vezes, existe um método que imita o taylorismo onde uma linha de montagem é construída e executada na cabeça dos/as trabalhadores para que o passo a passo seja bem concluído todas as vezes. Tal método diminui a autonomia, esvazia a capacidade de cocriação e a reposição das habilidades para manter a competitividade no trabalho.

Em vista disso, o foco dessa crítica se concentra na venda e compra de trabalho subordinada à baixa exigência de qualificação e treinamento, como é o caso de entregadores, motoristas, pessoas que treinam inteligência artificial, entre outras funções. Para esses/as trabalhadores/as, a capacidade de manter a competitividade está depositada quase que integralmente no tempo: agilidade em aceitar os trabalhos, flexibilidade em esticar a jornada de trabalho e rapidez em concluir sua tarefa e assim satisfazer o cliente. Desta maneira, a falta de intervenção da plataforma e do cliente no processo de conclusão da tarefa deposita sobre os ombros dos/as próprios/as trabalhadores/as a responsabilidade pelo desenvolvimento de habilidades necessárias para

⁴ O desemprego atinge 10,1 milhões de pessoas no 2º trimestre de 2022, segundo o IBGE. Disponível em: <https://ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em 13 de ago. de 2022.

execução e finalização eficaz. Tais pontos subordinam os/as trabalhadores/as a níveis altos de pressão, sobrecarga de trabalho, privação de sono e qualidade de vida (WOOD et al, 2018).

Em vista disso, seus recursos individuais se tornam poder de barganha nas relações de trabalho. Podemos sintetizar aqui aspectos externos, como aparelhos digitais e automóveis, e internos, como capacidade de adaptação. Isso faz referência ao já que foi referido na literatura do empreendedorismo, em que a gestão empresarial é relacionada à conduta dos trabalhadores (DARDOT; LAVAL, 2016). Assim, esses modos de produção que colocam o trabalhador autônomo, terceirizado e informal como “empreendedores de si” têm encontrado terreno fértil no Brasil, o que facilita a inserção e subordinação às lógicas das plataformas digitais.

ECONOMIA DE PLATAFORMA E AS IMPLICAÇÕES PARA OS BRASILEIROS

A economia da viração, versão traduzida da *gig economy* por Abílio (2022), é um modo de sobrevivência comum aos brasileiros, mesmo antes da criação e disseminação de plataformas digitais que medeiam a venda e compra de trabalho. Conforme Wood et al (2018), as relações de emprego abertas (associadas ao mercado livre) são comumente recebidas de forma menos negativa nos países de baixa e média renda. A hipótese levantada é a de que a maioria dos trabalhadores

nunca teve a chance de se beneficiar de relações de trabalho fechadas, com fortes proteções institucionais. Por isso, a terceirização *online* é vista como uma “oportunidade” de cobrir lacunas como a fome, pela única razão de apresentar uma forma imediata de renda, ainda que precarizada.

De acordo com o Instituto Locomotiva⁵, em 2021, 20% da mão de obra adulta brasileira, ou seja, 32,4 milhões de pessoas trabalhavam para alguma plataforma digital. Sendo que os aplicativos mais utilizados para gerar renda identificados foram: redes sociais, Facebook e Instagram (34%), plataformas de conversa, WhatsApp (33%) - ambos modelos de negócio em que pode ser realizado remotamente -, transporte (28%), Uber e 99, e venda online, Mercado Livre e iFood (26%) - esses exigem a geolocalização.

Na experiência que tivemos a campo com trabalhadores e trabalhadoras da economia de plataforma com dificuldades de inserção no mercado de trabalho formal em vista de seus marcadores de exclusão (idade, raça, gênero, qualificação, ex-detento), observamos o surgimento de manifestações que evocavam o senso de trabalhador-com-trabalho. Os acessos, ainda que precários, das plataformas digitais permitem aos sujeitos a nutrição da vida social, dando nome à profissão, diminuindo o tempo ocioso improdutivo e podendo arcar com os gastos reprodutivos (ANTUNES; ALVES, 2004). No entanto, esse contexto em que acessos de trabalhos, mesmo que precários, são transformados em mudança de

⁵ Disponível em: <https://ilocomotiva.com.br/clipping/uol-do-whatsapp-ao-uber-1-em-cada-5-trabalhadores-usa-apps-para-ter-renda/>. Acesso em 8 de ago. de 2022.

vida, só é possível dado à existência de um exército de desempregados, somado à insuficiência das políticas públicas de bem-estar social.

Portanto, as plataformas de trabalho encontram terreno fértil para cooptar os trabalhadores, pois, no recorte que estamos lançando, as condições de trabalho que elas oferecem, em alguma medida otimizam a perspectiva de bem-estar social das pessoas no Brasil, ainda que as insira em um sistêmico modo de desamparo laboral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É preciso olhar com muita cautela as aparentes possibilidades de inserção das pessoas excluídas do mercado de trabalho formal. Embora elas efetivamente encontrem no trabalho plataformizado uma maneira de estarem ativas produtivamente, ainda assim, esse é um modelo que veio a substituir muitos postos de trabalho protegidos pelos informais. Em linhas gerais, estamos falando de um modelo de trabalho que subordina os trabalhadores a baixa remuneração, isolamento social, trabalho em horários não sociais e irregulares, excesso de trabalho, privação de sono e exaustão (WOOD et al, 2018).

Os discursos positivos da *gig economy* são fortificados pelos grupos que alcançam soluções rápidas para problemas complexos que não deixam de existir, apenas passam a estar parcialmente mascarados pelos acessos precários que as plataformas permitem. Mais do que isso, a incorporação dessa lógica traz à realidade brasileira a perda paulatina e

gradual dos direitos trabalhistas, o que representa um retrocesso imenso frente às frágeis conquistas da classe trabalhadora nas últimas décadas.

Por fim, as discussões da terceirização *online* precisam andar em conjunto com a contextualização geopolítica das condições de trabalho fechadas e abertas. Ou seja, é preciso compreender a subordinação da mão de obra frente à competição do mercado e das políticas públicas vigentes destinadas à inserção produtiva dos excluídos das regiões que abrigam esses modelos de negócio.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Sem maquiagem**: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.

_____. Empreendedorismo, autogerenciamento subordinado ou viração? Uberização e o trabalhador just-in-time na periferia. **Contemporânea (Online)**, 2022.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.

_____. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?. Configurações. **Revista Ciências Sociais**, 2010, 7: 155-166.

_____; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, 2020, 39.1: 27-43.

CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. **The University of Chicago Legal Forum**, n. 140, pp. 139-167, 1989.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A Nova Razão do Mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Boitempo. São Paulo, 2016.

DIOGO, Maria Fernanda; COUTINHO, Maria Chalfin. A dialética da inclusão/exclusão e o trabalho feminino. **Interações**, vol. XI, nº 21, p. 121-142, jan-jun 2006.

FAIRWORK. **Fairwork Brazil Ratings 2021: Towards Decent Work in the Platform Economy**. Porto Alegre, Brazil; Oxford, United Kingdom, Berlin, Germany, 2022.

GROHMANN, Rafael; ARAÚJO, Willian Fernandes. **The (Brazilian) Factory Floor of Artificial Intelligence: Data Production and the Role of Communication among Appen and Lionbridge Workers**. Palabra Clave, v. 24, n. 3, 2021.

HOWSON, Kelle, et al. ‘Just because you don't see your boss, doesn't mean you don't have a boss’: Covid-19 and Gig Worker Strikes across Latin America. **International Union Rights**, 2020, 27.3: 20-28.

NASSER, Ana Cristina Arantes. “Sair para o mundo” - As representações dos Excluídos sobre trabalho, família e lazer. **Pro-Posições**, Vol. 1, nº 5 (32), julho, 2000.

PEREIRA, Maria Cecília; BRITO, Mozar José de. Desemprego e subjetividade no contexto brasileiro: uma análise interpretativa sob a ótica dos excluídos do mercado de trabalho industrial. **Revista Mal-estar e Subjetividade**, Fortaleza, Vol. VI, Nº 1, p. 143 - 181, março, 2006.

SALVAGNI, Julice; COLOMBY, Renato Koch; CHERON, Cibele. **Em contexto de pandemia: entregadores de aplicativos, precarização do trabalho, esgotamento e mobilização**. Simbiótica. Revista Eletrônica, v. 8, n. 3, p. 149-169, 2021.

SILVA, Amanda Moreira da. **A uberização do trabalho docente no Brasil: uma tendência de precarização no século XXI**. Revista Trabalho Necessário, 2019, 17.34: 229-251.

WOOD, Alex J; et al. Good Gig, Bad Big: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. **Work, Employment and Society** 00(0), p. 1–20, 2018.

WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. **The Gig Economy: A Critical Introduction**. Reino Unido: Editora Polity. 2020.

4

O TRABALHO DO ENTREGADOR: AS DIFERENÇAS ENTRE O VÍNCULO ELETISTA E POR PLATAFORMA

Rodrigo Floriano Tolfo
Julice Salvagni
Daniel Abs

1 INTRODUÇÃO

O mundo vive transformações a nível tecnológico e social de maneira rápida, e essas mudanças estão ocorrendo em todas as áreas de conhecimento, afetando diretamente a vida das pessoas. No entanto, no decorrer delas o trabalhador não é prioridade. A chamada uberização ou plataformização do trabalho baseia-se na estrutura e proposta organizacional que surgiu a partir do modelo da Uber nos serviços de transporte de passageiros. Esse modelo foi estendido a outras empresas e diversos setores da economia, sendo hoje um tipo de plano de negócios em ascensão.

Uma vez que os motoristas se cadastram na plataforma e começam a trabalhar eles se tornam responsáveis por todos os custos e riscos, utilizando seu próprio carro, smartphone, conectividade com a internet, combustível, seguro etc. A partir daquele momento, é o

aplicativo que define o trabalho e quais passageiros precisam ser atendidos. Os motoristas não podem recrutar clientes por conta própria e precisam esperar a configuração do aplicativo passivamente. No momento do aceite do cliente, o motorista, sempre em posição de disponibilidade ao sistema, precisa sair imediatamente, sem saber a quem está atendendo ou onde está seu destino. Essas informações só as tem quando inicia sua rota. Além disso, e não menos importante, o valor que o motorista recebe é determinado pelo algoritmo da plataforma.

Os desafios atuais deste novo tipo de organização do trabalho incluem elementos complexos com armadilhas teóricas e políticas. Trata-se de entender as plataformas digitais como novas ferramentas poderosas de reestruturação das relações laborais, e que de forma inexplicável concretizam os processos sociais que acompanham décadas de flexibilização e transformação do trabalho (ARAÚJO, 2019).

A uberização é um exemplo de atividades *just-on-time* criadas por empresas de plataforma. Essas empresas se posicionaram como gigantes e são apoiadas por um mecanismo de coordenação algorítmica a partir do qual propõe sincronizar os interesses de vários grupos (consumidores, produtores, fornecedores) considerados por ela independentes. Seu principal argumento é a suposta economia compartilhada, mas o processo conhecido como uberização expõe o alarmante processo de precarização do trabalho e o declínio dos direitos dos trabalhadores (ARAÚJO, 2019).

Para Abílio (2019), a uberização é uma nova forma de gestão e

organização do trabalho, operada de forma velada com base no controle algorítmico, e permite o trabalho sem garantias legais e contratuais. Essa nova estrutura organizacional e administrativa tem consequências importantes para a subordinação legal do emprego, o processo de alocação de energia humana e os custos para as pessoas envolvidas. Com 3 milhões de motoristas em todo o mundo, a Uber tem 600.000 motoristas no Brasil (MELEK e BOSKOVIC, 2019).

A uberização ou plataformização é uma tendência global de reestruturação trabalhista que apresenta novas formas de controle, controle e subordinação que não são limitadas nem iniciadas pela atuação da Uber. Este é o resultado de um processo global facilitado no âmbito da flexibilização do emprego, da abolição dos direitos dos trabalhadores, da integração dos mercados e da financeirização da economia.

Os funcionários que se cadastram na plataforma como motoristas de aplicativos são obrigados a cumprir acordos pré-definidos. A organização proprietária da plataforma define os requisitos necessários para realizar a atividade, trazendo a necessidade de documentos necessários, veículos aceitos e até como o motorista deve se comportar com os passageiros.

A partir do momento em que seu registro é aprovado, os trabalhadores são responsáveis por vender sua força de trabalho - não apenas ele deve dirigir, mas ele deve ser simpático e amigável com os passageiros, aprender sobre as regras de trânsito meios de produção, principalmente carros e motos, mas também smartphones, conectividade

com a internet, combustível, para não mencionar os custos associados à posse de um carro (CRUZ, SALVAGNI, VALENTINA, 2019).

Para Fontes (2017) empresas como a Uber não são proprietárias diretas das ferramentas e dos meios de produção, porém controlam rigidamente a propriedade da capacidade de gerenciar o encontro entre o trabalho, os meios de produção e o mercado consumidor, sem a necessidade de 'trabalho' intermediário. Os ativos de empresas como a Uber são dispositivos tecnológicos que lhes permitem capturar e controlar os aspectos territoriais da produção e dos recursos sociais. Essas iniciativas vão acelerar a transformação das relações laborais em trabalho solitário, diretamente subordinado ao capital, sem mediação contratual ou direitos.

Destaca-se nesse novo panorama as atividades desenvolvidas pelo projeto Fairwork, que avalia as condições de trabalho dentro das plataformas e busca orientar e pressionar as plataformas digitais para melhorar as condições de trabalho, em busca do que seria um trabalho decente, em tradução livre. Para tanto, utiliza 5 princípios em constante desenvolvimento pelos pesquisadores envolvidos, em diferentes países: remuneração, condições de trabalho, contratos, gestão e representação.

O primeiro princípio do Fairwork (2022) trata de uma remuneração justa que garanta o mínimo regional para a categoria, descontando todas as despesas, manutenções e refeições. Despesas estas que hoje são absorvidas pelos entregadores. A remuneração também deve incluir trabalhos extra e tempo de espera, que atualmente não são

remunerados. O segundo princípio se refere às condições de trabalho e apontam o cuidado das empresas com os riscos da atividade e quais os auxílios ofertados aos trabalhadores em caso de diminuição/perda da renda por motivos econômicos ou por saúde. O terceiro princípio aborda o contrato, que muitas vezes o trabalhador não lê e acaba sendo apresentado de forma resumida e, em alguns casos, restringe-se a apenas um termo em que se assinala a opção de aceitar. O quarto aspecto estudado se refere à gestão dos processos pelos aplicativos. Se refere a como as plataformas operam em relação à distribuição de demandas, à falta de transparência na distribuição de coletas e entregas, e principalmente como realiza os bloqueios de atividades, impossibilitando o trabalhador de ter acesso à plataforma. O quinto e último princípio se refere às relações entre trabalhadores e aplicativos e se sustenta no entendimento de que deve haver canais de comunicação e representação do trabalhador, a partir dos quais ele possa recorrer em caso de dúvidas ou questionamentos. Também se refere à liberdade efetiva do trabalhador em se filiar a associações representativas e sua possibilidade de lutar por direitos e melhores condições de trabalho.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa qualitativa e exploratória foi feita através de entrevistas, na cidade de Porto Alegre-RS. As entrevistas foram gravadas e posteriormente organizadas e analisadas a partir dos 5 pilares do

Fairwork (2022): remuneração, condições de trabalho, gestão do trabalho, contratos, apoio e representação. As entrevistas foram realizadas com entregadores de moto entre os meses de fevereiro e março de 2023, na cidade de Porto Alegre, com duração média de 40 minutos cada. Dentre elas, 3 entrevistas foram realizadas na empresa, 3 na moradia do entrevistado e 2 foram na residência do entrevistador.

Foram realizadas entrevistas com 8 participantes conforme Quadro 1. Para facilitar o entendimento e preservar a identidade dos entrevistados, optou-se atribuir C para os empregados celetistas e A para os trabalhadores por aplicativos, seguindo de um numeral para diferenciá-los:

Quadro 1. Perfil dos entrevistados

	Idade	Dependentes	Vínculo empregatício	Sexo	Dias trabalhados/semana
C1	25	1	Celetista	Masculino	5
C2	38	2	Celetista	Feminino	5
C3	40	6	Celetista	Masculino	5
C4	42	2	Celetista	Masculino	5
A1	25	3	Aplicativo	Masculino	6
A2	46	4	Aplicativo	Masculino	7
A3	28	4	Aplicativo	Masculino	6
A4	24	2	Aplicativo	Masculino	6

Fonte: entrevistas realizadas (2023)

3 RESULTADOS

A partir do registro das entrevistas, foi possível organizar o material a partir dos 5 princípios de trabalho justo: 1) Remuneração; 2) Condições de Trabalho; 3) Contratos; 4) Gestão; 5) Representação.

4.1 Remuneração

A remuneração é o primeiro dos 5 princípios, e considera-se justa quando acima do salário mínimo local. O entrevistado C1 disse que ganha salário fixo, no valor de R\$1400,00 (CTPS), mais R\$800,00 por fora (este não registrado na CTPS) para atender a Empresa XC1, onde faz uma rota fixa diária. Ele relata que sobra pouco no final do mês, pois as despesas com a moto são por sua conta. C1 relata, que também faz umas “teles” por fora para completar a renda. Esses trabalhos por fora não são de conhecimento de seu empregador, pois não teria autorização para fazê-los, pois ele lhe exige exclusividade. No tempo ocioso do entregador após suas demandas diárias, o empregador de C1 lhe passa outros serviços, que não são remunerados à parte, com a alegação de cumprimento de horário comercial a qual está registrado. São coletas e entregas fora das suas cláusulas contratuais.

Já o relato de C2 foi mais tranquilo com relação às suas atividades laborais. Ele conta que trabalha de segunda a sexta das 9 às 18, com 1h30min de intervalo, e sábado das 9 às 12h. Questionado sobre os

serviços extra dentro da loja, se lhe é exigido quando não tem entrega, ele informou que a empresa lhe ajuda de muitas maneiras, com custos de manutenção da moto ou quando precisa se ausentar, muitas vezes não lhe é descontado, afirmando algumas regalias na empresa: “*capaz, faço para passar o tempo, já tirei vários sonos no depósito da XC2 por não ter o que fazer, e não me incomodam por isso*”. Com o salário fixo relata que consegue manter sua família e pagar a pensão de seu filho. C2 afirmou que mesmo com moto própria, arcando com os custos, é bom trabalhar na empresa pois tem ajudas com a oscilação do preço da gasolina. O relato do C3 foi o que mais surpreendeu, pela questão salarial e por ter horário flexível e ser pago em sua integralidade, sendo funcionário da empresa E3. O trabalhador tem seus descontos e pagamentos individualizados conforme orientação sindical. O entregador explica que:

Pelo que fui me informar no sindicato, ganho bem mais do que eles falam que é o mínimo que a empresa tem que pagar, conversando com os motoboys, eles tiram menos, ainda faço uns extras que nem conto, então pra mim tá bom, sobra pro churrasquinho e uma ceva, e um passeio com a família. (C3)

Conforme o Sindimoto (2022), o empregado motociclista tem direito ao piso salarial, aluguel de moto, custos de deslocamento até o local de trabalho, valor por quilômetro rodado, vale refeição, entre outros.

Temos o relato de C4, que trabalha como celetista, mas sua remuneração é por demanda e varia de acordo com a coleta e a entrega realizada. Sendo assim, ele precisa prestar serviços a diversas empresa,

ainda que o seu contratante seja o responsável pela distribuição dos serviços:

Ele me passa as teles, onde coletar e onde entrego, praticamente é nós mesmos clientes, mas nunca sei se vou trabalhar o dia todo ou parte, o cara fica meio perdido, pois é funcionário mas não tem salário fixo e nem horário para soltar, lado bom que é de segunda a sexta. (C4)

Quando questionado sobre o tempo ocioso ou se ganha alguma remuneração a mais quando tem pouco serviço, C4 disse que ganha a gasolina e almoço. O que seria o mínimo de remuneração para sair de casa. Fica evidente no caso de C4 que ele trabalha como se estivesse prestando serviço para um aplicativo de coleta e entrega de mercadorias. A única diferença visível é que seu empregador supre as despesas do dia.

A1 trabalha por aplicativo e já vemos diferenças em relação aos celetistas, pois relata trabalhar em horários diferenciados. O mesmo relatou que trabalha das 11h as 14h, mais ou menos, dependendo como estão as demandas, e depois das 19h30min as 0h. Alega que nesse horário de intervalo não trabalha (14h às 19h30min) o tempo de espera é maior. E esse tempo aproveita para ficar com a família ao invés de ficar quase 1h sem ter demandas na parte da tarde. Ele afirma:

Trabalho até tarde, enquanto tem tele uma atrás da outra, daí durmo até mais tarde, trabalho no corre do meio dia, vou pra casa, descanso e volto pro corre a noite, quando tem mais bandas e os valores são melhores, trabalhando quase a noite toda. Trabalhar com aplicativo é complicado, um dia de chuva e tempestade, no final de semana dá para fazer uns R\$230,00. máximo que fiz foi R\$ 270,00, numa sexta de muita chuva, tem muito motoboy mentiroso, que diz que faz R\$300,00, R\$400,00 todos os

dias, eu mesmo já tive dias de fazer 35 pila (R\$35,00) no dia todo, não foram poucas vezes. (A1)

Trabalhando em horários alternados, das 10:00 às 14:00, e depois das 18:00 às 22:30, A2 trabalha de segunda a segunda para o aplicativo “R”. Segundo ele é o que tem melhores promoções e trabalhando certo, dentro do horário já pré fixado na plataforma, cumprindo uma rotina e aceitando todas as demandas, a plataforma acaba por fornecer benefícios.

A3 recebe segundo ele razoavelmente bem, mas no decorrer da conversa comentou que trabalha de segunda a sábado e eventualmente aos domingos. O que ficou evidente é que é o que mais tem carga horária diária:

Saio de casa umas 9:00, chego em Poa (Porto Alegre) e o aplicativo já toca, acho que tem poucos cedo trabalhando, depois fica devagar e volta a bombar (demandas), assim fica o dia todo, vou até umas 23:00, bem puxado né, dia todo na correria. (A3)

Quando perguntado se com essa carga horária, em 3 dias, já cumpriria a carga horária semanal em uma empresa, como celetista, A3, explica que em uma empresa não conseguiria receber a mesma coisa que no aplicativo. Aqui fica explícito o que Antunes (2019) apresenta como sendo a falsa idéia de empreendedorismo e de controle do próprio tempo. Fica também exposto o movimento das plataformas, através da promessa de ganhos e flexibilidade, de levar os trabalhadores cada vez mais para a informalidade.

4.2 Condições de Trabalho

No que diz respeito ao segundo princípio, que aborda as condições de trabalho, conforme os registros das entrevistas, nenhuma das plataformas de aplicativos, fazem todas as exigências de cuidados e uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI).

Segundo as entrevistas, as empresas contratantes de celetistas fazem as exigências de cuidados, conforme a Lei. Porém se além a verificar os equipamentos e cursos obrigatórios e caso não estejam regulares, não exigem providências. A EPTC de Porto Alegre exige uso de coletes reflexivos, mas as empresas não cobram a falta do uso no dia a dia, mesmo em barreiras de fiscalização.

Sobre acidentes, C1 informou que caiu algumas vezes, mas só sofreu escoriações, nunca precisou de afastamento do trabalho. Mesmo sem a necessidade de afastamento, a empresa pediu para o mesmo ficar de repouso por um dia, para voltar bem e garantir que não teria outras lesões não aparentes.

Ainda, há o relato de A2 que merece destaque:

No dia a dia vejo vários acidentes, tem dias que nenhum, mas nos outros, 2, 3. Sempre tem um colega no chão, que se passou, que o carro derrubou, que tinha óleo na pista, complicado, fico com medo a cada acidente, diminuo o ritmo, mas daqui a pouco já estou correndo, tentando fazer o máximo de banda que der. (A2)

È possível pelas respostas perceber que as plataformas não possuem preocupação com a vida e saúde de quem está dirigindo para

eles e só querem ter certeza de que a entrega foi feita. Segundo relatos dos entregadores, as plataformas não os ajuda nem com consertos necessários, nem com assistências médicas ou com qualquer outro custo:

[...] meu último acidente, enquanto fazia A (APP A), estava pegando a coleta quando recebi a ligação que minha mãe tinha ido para o hospital e estava entubada (covid), minha cabeça foi longe, não vi, passei um sinal vermelho e um carro me pegou (bateu), só fui ver quando tinha um cara perguntando se estava bem, eu no chão, daí me toquei o que tinha acontecido. Foi a única vez que A mandou socorro, mas só pra pegar a entrega e levar, ninguém me procurou depois para saber como eu estava, não me machuquei muito, mas daí vi que a gente (motoentregadores) não é nada para eles. (A1)

Com o aumento dos acidentes, e sem assistência por parte das plataformas, os trabalhadores acabam se ajudando. Há uma certa quantidade de rifas, vaquinhas ou demais formas de ajuda com dinheiro nos grupos de Whatsapp e Facebook: “*a gente se ajuda sabe, porque ninguém tá aí, se os irmão não ajudar, o colega acidentado e a família passam fome*”. (A2)

Os entregadores estão constantemente envolvidos em acidentes. Aqueles menos graves não são muitas vezes registrados pelos envolvidos, pois causa mais transtorno do que solução: “*que eu lembre, as 4 vezes que bati ou me derrubaram, foi pouca coisa, envolver os homens (PM ou EPTC) é só perda de tempo*”. O relato de A3 é o resumo dos entrevistados, pois todos já sofreram algum tipo de acidente, mas nunca recorreram a fazer Boletim de Ocorrência por não acharem necessário.

4.3 Contratos

Os contratos com os moto entregadores baseados na CLT preservam direitos porém não especificam detalhes sobre custos como aluguel de moto, etc. Assim, os celetistas recebem uma remuneração que engloba todos seus direitos e despesas. De forma semelhante, os plataformizados tem um contrato firmado via plataforma. No entanto, conforme Fairwork (2021) apontou, na grande maioria das plataformas esses contratos não são de fácil acesso e as alterações não são comunicadas aos motoentregadores. De uma forma geral, as plataformas não têm uma comunicação clara com seus plataformizados sobre os termos do contrato, seus direitos e deveres.

Conforme relatos dos plataformizados, em algum momento as plataformas forneceram alguns equipamentos de forma gratuita. Eram bags, jaquetas, camisetas, brindes, e era utilizado como uma maneira de fidelizar o plataformizado.

Percebe-se pelas entrevistas que todos os participantes entendem ser melhor trabalhar como celetista, pois têm os direitos protegidos como os demais trabalhadores da CLT. Um dos aspectos citados é que em caso de acidente conseguem encaminhar o seguro. Os contratos de trabalho são iguais aos demais trabalhadores celetistas, tendo direitos e deveres estabelecidos.

4.4 Gestão

Os plataformizados referem que as plataformas não tem um canal direto de comunicação, principalmente quanto aos bloqueios de acesso ao trabalho. Os bloqueios são arbitrários e sem comunicação prévia e segundo Fairwork (2021) as plataformas não dão transparência aos bloqueios. Com isso, os plataformizados não ficam sabendo porque estão bloqueados e não têm a quem recorrer:

Já fui bloqueado umas 6 vezes pela C, ficava em torno de uns 7 dias sem poder trabalhar, daí tinha que ir até o escritório deles para poder desbloquear, ali eles falava porque fui bloqueado, todas as vezes foi por não aceitar muitas coletas, daí eles bloqueiam, mas se o cara é esperto tem outros aplicativos para fazer. (A1)

Apesar de existir muitos aplicativos, alguns entrevistados focam em um para trabalhar. Sendo assim, quando ficam bloqueados e migram para outro APP, a quantidade de demanda é menor. A2 comenta que no aplicativo B, sempre tem demanda, pois ele se dedica apenas a este aplicativo, evitando negar demanda no dia a dia. Assim sempre consegue se manter ativo, pois fica no horário estabelecido pelo aplicativo, sempre disponível.

4.5 Representação

A atividade de representação dos entregadores é quase nula. Apenas um aplicativo informou que tem um canal de comunicação entre

os plataformizados e lideranças, segundo relatório do Fairwork (2021). Os plataformizados alegam que foram penalizados por participarem de greves e ficaram bloqueados de trabalhar:

Eu, já fiz paralisação, não adiantou nada, perdi 2 dias de trabalho, gastei com gasolina e comida, fui bloqueado pela APP C por uma semana e pelo APP A por três meses, tive que ir no escritório da C para poder voltar a trabalhar, no fim, só prejuízo, 10 dias sem trabalhar. Podemos ter um sindicato forte, que ajudasse nós quando tivéssemos problemas com os APP, fizesse frente com a gente, mas o sindicato só fala em paralisação e protesto, ir pra frente dos lugares ruim de serviço, fazer buzinação, mas daí vem uns aí que vão só para bagunçar e acaba estragando o movimento, eu parei de ir já faz mais de um ano, não via resultado, só uma meia dúzia querendo organizar e o resto só bagunça, não pretendo mais sair para protestar, até ter alguém que faça frente de verdade. (A4)

Conforme os entrevistados, nenhum é sindicalizado. Os celetistas afirmam ter a Justiça do Trabalho para procurar por possuírem CTPS assinada, e isso faria a lei os proteger. No caso dos plataformizados, eles afirmam não ser sindicalizados, e por não terem carteira assinada pensam que não ganhariam causas caso entrassem na justiça contra as empresas.

Questionados sobre a representação sindical, dos oito entrevistados metade diz que o sindicato não servia para nada e não teria o porquê de pagar. Apenas dois disseram que já pensaram em filiar-se ao sindicato por terem consciência da proteção e assistência oferecida. Já o restante não sabia que tinha sindicato pra quem trabalha por aplicativo. O entregador A3 comentou que nunca procurou assistência por achar que não teria direito a nada e que se trabalhar, recebe, não trabalhando, não

receberia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As entrevistas e relatos dos entregadores indicam que na atual situação há muitas histórias de lutas por trabalho decente. Os entregadores em geral, celetistas e plataformizados, precisam de um olhar com mais cuidado para a vida, pois são muitos os riscos para desenvolver sua profissão de forma digna. Mesmo que o vínculo de celetista não veja o suficiente para garantir de forma plena os direitos aos trabalhadores, sobretudo depois da sua expressiva reforma de 2017, esta ainda é uma instância protetiva relevante.

Compreende-se que ainda há muito a ser feito para melhorar as condições de trabalho, seja daqueles que conseguem um trabalho pela CLT, seja pelos que se colocam nas atividades através das plataformas digitais. O que as entrevistas evidenciam é a fragilidade dos vínculos entre essas empresas e o trabalhador, excluindo responsabilidades com o cotidiano do trabalho e se ausentando no auxílio às necessidades dos entregadores. O sindicalismo, embora criado para defender o direito de todos, ainda tem um longo caminho para ser construído na representação da categoria e para que avanços sejam feitos é necessário ampliar o diálogo e a informação principalmente de legisladores sobre o tema.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. **Uberização**: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.

ARAUJO, Ygor Leonardo de Sousa. **Uberização do trabalho**: a relação empregatícia entre os entregadores e as empresas de aplicativos de comida. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso.

ANTUNES, Ricardo (Ed.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. Boitempo Editorial, 2019.

CRUZ, Daniel Viana Abs da; SALVAGNI, Julice; VALENTINA, Vivian Tavares Della. **A flexibilização enquanto precarização do trabalho: o caso dos motoristas de aplicativos**. Anais do VI Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais. Recife(PE) UFPE, 2019. Disponível em: <<https://www.even3.com.br/anais/vicbeo/-171590-a-flexibilizacaoenquanto-precarizacao-do-trabalho--o-caso-dos-motoristas-de-aplicativo/>>. Acesso em: 18 mar 2023.

FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de uberização**: do emprego ao trabalho. *Revista Marx e o Marxismo*, cidade, v. 5, n. 8, p. 45- 67, jan./jun. 2017. Disponível em: <<http://www.niepmarx.blog.br/>>. Acesso em: 05 set. 2022.

Fairwork Brasil 2021: **Por Trabalho Decente Na Economia De Plataformas**, fairwork. Disponível em: <<https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/03/-Fairwork-ReportBrazil-2021-PT-1.pdf>> Acesso em: 22.ago. 2022

Fairwork: **Princípios trabalho decente**, Fairwork. Disponível em <https://fair.work/en/fw/principles/fairwork-principles-gig-work/>> Acesso em 15 dez. 2022.

MELEK, Marcelo Ivan; BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **A revolução digital e o infoproletário no Brasil**. In: 59 Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho LTr. 2019. p. 9-14.

OS EFEITOS DO MONOPÓLIO CORPORATIVISTA: PRODUÇÃO E CONSUMO DE ALIMENTOS NO BRASIL

Nicole de Souza Wojcichoski
Victória Mendonça da Silva
Julice Salvagni

INTRODUÇÃO

Na economia de mercado - vigente no modelo econômico neoliberal - os alimentos são vistos como mercadorias, sendo negociados como tal (PINHEIRO, CARVALHO, 2010). Com isso, a alimentação tornou-se um produto como qualquer outro, comercializado ao redor do mundo com o objetivo principal da obtenção de lucro, mesmo sendo essencial para a sobrevivência de todos os seres humanos. Tal imprescindibilidade dos alimentos na vida de qualquer pessoa é vista pelas corporações como uma importante oportunidade de negócio. Diante disto, a alimentação no Brasil é, do campo à mesa, uma das áreas com maior controle na mão de poucos: enquanto 50 fabricantes eram responsáveis por metade das vendas globais de alimentos em 2018 (BARTZ, 2018), 51,19% das terras agrícolas eram controladas por 1% dos proprietários rurais (BASSI, 2018). Estima-se que até 70% dos

alimentos consumidos no país por uma família sejam produzidos por dez empresas (BARTZ, 2018). A nível mundial, um quarto dos recursos produtivos são controlados por duzentas sociedades do ramo agroalimentar, e apenas dez empresas controlam um terço do mercado de sementes e 80% do mercado de pesticidas (SILVA, 2019, p. 41).

Essa concentração de controle por poucas corporações permite que caiba a elas as principais decisões acerca da alimentação mundial e das condições produtivas, que influenciam diretamente o meio ambiente, a distribuição de alimentos e o trabalho humano. Apesar do alto número de pessoas em situação de insegurança alimentar pela falta ou insuficiência de acesso à alimentação adequada, as doenças crônicas não transmissíveis, relacionadas ao consumo desequilibrado de alimentos e nutrientes, estão entre as principais causas de morte no mundo (AZEVEDO, 2008). Uma vez que essas condições de saúde ocorrem enquanto grande parte da alimentação mundial é controlada por algumas empresas, entende-se que o fornecimento de alimentos no modelo atual não provê os requisitos necessários para que a população mundial se mantenha plenamente saudável. Além disso, os prejuízos ambientais das atividades agroindustriais são relevantes. A atividade que mais ocupa espaço no território brasileiro é a criação de gado bovino (SCHESINGER, 2015), e as principais atividades emissoras de gases do efeito estufa estão relacionadas ao setor agropecuário, sendo o desmatamento a principal delas.

Assim, este estudo busca compreender a produção e o consumo

de alimentos no Brasil sob o controle das corporações agroindustriais, correlacionando as interferências desse modelo sociopolítico e econômico à vida em sociedade. Trazer ao debate a complexidade desse sistema capitalista, seu controle soberano e seus impactos permite pensar em alternativas que reduzam os danos dessa relação deletéria.

PRODUTIVISMO E ESCASSEZ ALIMENTAR: UMA RELAÇÃO PROPORCIONAL

Como a alimentação é, além de um direito universal, uma necessidade básica, o aumento da produtividade no cultivo de alimentos parece justificar-se na urgência da redução do número de pessoas em situação de insegurança alimentar e nutricional - que chegava a dois bilhões em 2019 (SILVA, 2019). Entretanto, a ampliação da capacidade produtiva mundial de alimentos nas últimas décadas não seguiu o processo lógico de redução do número de pessoas em situação de desnutrição ou insegurança alimentar em todo o mundo. De maneira oposta e paradoxal, esse aumento da produção de alimentos cresceu de forma diretamente proporcional à quantidade de pessoas sem acesso à alimentação adequada, apesar de haver recursos o suficiente para tal (MEIRELLES, 2004). A indústria agropecuária, baseada majoritariamente na produção através de monoculturas (SILVA, 2019), fundamenta suas ações na justificativa de acabar com o problema da fome mundial. Com o passar dos anos, entretanto, torna-se mais evidente que

está problemática segue sem resolução, enquanto outras tornaram-se preocupantes, como a degradação do meio ambiente, a qualidade do alimento que chega às famílias e as condições de trabalho a que são submetidos os trabalhadores do ramo.

Com a estimativa de crescimento populacional no mundo para mais de 9 bilhões de pessoas até 2050 e com a elevação do padrão de consumo de nações emergentes, “estima-se que será necessário um aumento de pelo menos 100% da produção agropecuária mundial” (SAMBUICHI et al. 2012, p. 8). Essa produção, entretanto, baseia-se majoritariamente no uso de recursos naturais e limitados. Com isso, “o aumento da produção [...] deverá ser feito principalmente a partir do aumento da produtividade, pois dificilmente a área total disponível para cultivo no mundo poderá ser significativamente aumentada” (SAMBUICHI et al., 2012, p. 9). Para que esse ganho de produtividade seja atingido, as corporações agroindustriais têm utilizado tecnologias agressivas e quantidades abundantes de agroquímicos - como fertilizantes e agrotóxicos - na produção (SAMBUICHI et al., 2012).

Para Meirelles (2004, p. 11), a “insegurança alimentar encontra-se associada ao acelerado processo de degradação das bases econômicas, sociais, biológicas e culturais da agricultura familiar ocorrido nas últimas décadas”. Ainda, o autor enfatiza que

[...] esse modelo tecnológico, baseado no cultivo de variedades genéticas de alta produtividade, na utilização de insumos químicos-sintéticos, na

mecanização e no recurso a fontes não-renováveis de energia, tem sido o responsável pela deterioração progressiva na própria base natural que assegura a estrutura e o funcionamento dos sistemas agrícolas (MEIRELLES, 2004, p. 11).

As mudanças no padrão alimentar mundial surgiram a partir do século XX, sendo baseadas tanto na criação de novos produtos alimentares, como os lanches e *fast foods*, quanto na industrialização da agricultura ocorrida na Europa (WILKINSON, 2018). As empresas do ramo alimentar perceberam que o aumento do consumo de produtos alimentícios não acompanhou o aumento de renda das famílias no período após a segunda guerra e passaram a desenvolver produtos para modificar essa realidade (WILKINSON, 2018). A abertura dos mercados mundiais na década de 1980 reduziu os controles estatais sobre o comércio de *commodities* - produtos primários e com baixo valor agregado, como os grãos -, contribuindo para a expansão das indústrias agrícolas transnacionais - muitas dessas, inclusive, consolidaram-se no mercado e possuem grande influência até os dias atuais (WILKINSON, 2018).

A negociação de *commodities* tornou-se uma atividade de peso para a economia de países do sul global, especialmente o Brasil (SCHÖNFELD e DILGER, 2018). De fato, o agronegócio possui grande relevância no PIB brasileiro e, atualmente, “três empresas brasileiras são líderes mundiais no setor da carne” (WILKINSON, 2018, p. 11). Apesar disso, ao contrário da imagem disseminada publicamente, os produtos do

agronegócio possuem diversos preços intrínsecos, que muitas vezes são sequer contabilizados e, se fossem, evidenciariam a pouca lucratividade deste ramo (BENNIG, 2016). Esses preços podem ser divididos entre o que é pago pelos consumidores, pelos contribuintes e pela natureza. O valor proveniente dos contribuintes deveria ser contabilizado principalmente devido ao grande número de subsídios oferecidos às empresas do ramo, ao contrário do que ocorre com a agricultura familiar - responsável por produzir 70% dos alimentos consumidos no Brasil (BARTELT, 2016).

Com a chegada da pandemia de Covid-19, evidenciou-se no Brasil a política de produção alimentar com foco exclusivo no lucro. A desvalorização da moeda brasileira fez com que as exportações passassem a ser ainda mais atrativas para o setor agropecuário, o que gerou um aumento de 17,3% e fez com que tal setor passasse por uma situação econômica favorável, mesmo em meio à crise gerada pela pandemia (SCHNEIDER et al., 2020). Em contrapartida, o enfoque do agronegócio na exportação foi uma das principais causas do aumento expressivo nos preços dos alimentos no mercado interno, impactando o orçamento das famílias e reduzindo seu poder de compra. Ainda, o contexto de crise atingiu sobretudo os agricultores familiares. Eles relataram perda de renda, aumento no preço dos insumos e diminuição de receita – fato que atingiu de maneira mais intensa os produtores mais pobres (SCHNEIDER et al., 2020).

Apesar de a fome ainda ser um problema mundial, não há como negar que o acesso a novos padrões alimentares foi a realidade de muitas pessoas ao longo das últimas décadas. Martins et al. (2013) mostram comportamentos alimentares bastante diferentes nos domicílios brasileiros entre 1987 e 2009: em relação à quantidade total de calorias consumidas, a ingestão de produtos prontos para consumo subiu de 20,3% para 32,1% - sendo mais expressiva entre a população de menor renda - e a de ultraprocessados foi de 18,7% para 29,6%, enquanto alimentos naturais ou pouco processados tiveram redução no consumo. Alimentos ultraprocessados podem ser definidos como “formulações industriais prontas para consumo e feitas inteiramente ou majoritariamente de substâncias extraídas de alimentos, derivadas de constituintes de alimentos ou sintetizadas em laboratório com base em matérias orgânicas” (LOUZADA et al., 2015, p. 2).

O aumento no consumo de alimentos prontos e produtos ultraprocessados foi observado em estudos de outros países, como o Taiwan, o México, os Estados Unidos e o Canadá - neste último, a ingestão de ultraprocessados passou de 24,4% do volume calórico total em 1939 para 54,9% em 2001 (MARTINS et al., 2013). Nos países emergentes, a abertura de mercados, o crescimento econômico nacional e a entrada de empresas transnacionais de alimentos foram fatores que influenciaram diretamente a mudança nos padrões alimentares, assim como o aumento no nível de renda das famílias, especialmente as que não tinham condições de acessar produtos prontos. Paralelamente, o resultado

dessas mudanças na saúde da população pode ser observado: enquanto 24% dos adultos brasileiros tinham excesso de peso em 1975, essa taxa chegou a 49% em 2009, e o número de pessoas com obesidade triplicou no período (MARTINS et al., 2013). Para Giesta et al. (2019, p. 2388), a “mudança na alimentação da população brasileira é uma das principais causas da atual pandemia de obesidade e de doenças crônicas”, pois a alimentação pouco saudável, associada à falta de atividade física, é um dos principais fatores de risco para essas doenças não transmissíveis (PINHEIRO, 2005). Esses dados demonstram que a qualidade da alimentação é quase tão importante quanto o acesso a ela, e, uma vez que grande parte dos alimentos consumidos em uma família são provenientes de um número pequeno de empresas, somente os dados relativos às mudanças na saúde da população são suficientes para supor que o foco das empresas alimentares não é a nutrição adequada.

SOBRE A PRODUÇÃO: AS INTERFACES DA EXPLORAÇÃO NO TRABALHO RURAL

Com a aprovação da reforma trabalhista, em 2017, as relações de emprego passaram a sofrer um processo de desregulamentação, “que reduziu a proteção aos trabalhadores e aumentou sua vulnerabilidade às formas contemporâneas de escravidão” (SAKAMOTO, 2018, p. 42). Essa reforma incluiu mudanças nas garantias de saúde e segurança dos trabalhadores, de modo que as condições degradantes de trabalho foram

facilitadas. Neste mesmo ano, ocorreu uma pressão no Congresso Nacional para que o conceito de trabalho escravo se tornasse mais abstrato, e o então presidente Michel Temer publicou uma portaria que limitava o resgate de trabalhadores em condições de trabalho escravo ao cárcere privado, ou seja, somente os trabalhadores com a liberdade cerceada e vigiados de forma armada poderiam ser resgatados (SAKAMOTO, 2018). Essa contextualização da realidade trabalhista é relevante diante do tema agronegócio por ser esse um dos principais setores em números de casos documentados de trabalho análogo à escravidão. De 1995 a 2017 a pecuária foi o setor com maior número de flagrantes de trabalho escravo - ao todo, foram 1887 casos, número mais que cinco vezes maior que o segundo lugar da lista de atividades econômicas, e correspondente a 53% do total, mesmo diante de 11 outras atividades (SAKAMOTO, 2018).

Mesmo sendo o setor com maior número de registros de trabalhadores em condições degradantes e proibidas por lei, esse não é o único problema relacionado ao trabalho do agronegócio. Na agricultura, onde a monocultura é o modo de cultivo preponderante, os trabalhadores estão constante e crescentemente expostos a substâncias químicas prejudiciais à saúde. De todos os casos de intoxicação registrados de 2007 a 2017, 42% foram decorrentes de exposição ocupacional, e de 2007 a 2016 estima-se que 48% dos casos foram relacionados ao trabalho (VALADARES et al., 2020). O aumento do uso de agrotóxicos com o passar dos anos tende a agravar e ampliar ainda mais os casos de

intoxicação. Os trabalhadores rurais da agricultura familiar são os mais vulneráveis aos problemas causados pelo uso crescente de agrotóxicos, mas a contaminação causada por pulverizações aéreas de larga escala já é a propulsora de diversos casos de “intoxicação aguda em escolas e comunidades rurais” (VALADARES et al., 2020, p. 14). Na pecuária, apesar de os problemas serem outros, as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores não são muito diferentes:

Baixos salários e condições de trabalho vergonhosas são a regra. Trata-se de um serviço monótono, que exige muita rapidez e expõe a riscos, como acidentes com máquinas e produtos químicos, danos causados à coluna e aos membros. Outros fatores incluem: exposição ao frio ou ao calor, ruídos constantes, riscos de contrair doenças infecciosas e turnos noturnos ou de madrugada, dependendo do tipo de função. Além disso, a manipulação e o abate de animais são altamente estressantes. Muitos desses trabalhadores declaram que é preciso ser particularmente “duro” para executar esse tipo de serviço (SEBASTIÁN, 2016, p. 26).

Marx afirma que a crescente exploração dos trabalhadores ocasiona o aumento de capital, onde é previsto o aumento da população, o aumento do desemprego e da produção de precariedade (HARVEY, 2020). Harvey (2020) salienta que o capitalismo cresce com o apoio do Estado em diferentes localizações e que o trabalhador pode até ter a liberdade de negociar sua força de trabalho, mas só se torna independente no momento que toma os meios de produção. A desapropriação dos

produtores rurais, que vendem suas terras frente às adversidades, reside na lógica de poder capitalista. Por outro lado,

[...] a teoria liberal considera que a propriedade privada surge quando indivíduos misturam o seu trabalho com a terra e afirmam o seu direito incontestável do produto do seu próprio trabalho. Mas os trabalhadores empregados pelo capital não têm direito ao produto do seu próprio trabalho. Esse produto pertence ao capital. E os trabalhadores também não têm o direito de controlar o processo de trabalho, porque o processo de trabalho é concebido pelo capital (HARVEY, 2020, p. 51).

Além de estarem expostos aos riscos inerentes das atividades agropecuárias e serem, muitas vezes, reféns do uso de agrotóxicos e de grandes corporações utilizando sementes transgênicas, os trabalhadores e pequenos produtores da agricultura familiar sofrem uma pressão constante causada por diferentes dinâmicas que levam à gentrificação. No momento em que Mera (2016, p. 448) afirma que “os movimentos migratórios estão relacionados com a própria existência do homem e a procura por melhores condições de vida”, ela está, de certa maneira, sintetizando uma das perspectivas do processo de gentrificação. A gentrificação não precisa ser necessariamente urbana, decorrente da valorização de territórios através de especulação imobiliária. Ela pode ser identificada no momento em que se gera uma concorrência tão grande e desleal que obriga o pequeno produtor rural a vender seu terreno e procurar outra maneira de sobreviver.

A agricultura familiar, onde a família é proprietária dos meios de produção e responsável pelo trabalho na propriedade (WANDERLEY, 2009), sofre com a concorrência e a dificuldade de elevar o pagamento da mão de obra para acima da linha de pobreza no nordeste brasileiro (HELFAND, 2014). A falta de acesso à tecnologia, informação e rede sociotécnica e cooperativa são fatores determinantes para a impossibilidade de aumentar a renda dentro desses empreendimentos (BITTENCOURT, 2020). Assim, as pressões econômicas colocam o pequeno agricultor como alvo fácil para que grandes proprietários os forcem a vender suas terras (SILVA, 2017), somando-se à pressão demográfica e à falta de acesso à infraestrutura básica para sua sobrevivência na região.

Em pesquisa realizada sobre as desapropriações na construção da ferrovia transnordestina para exploração territorial pelo agronegócio e extrativismo mineral, constatou-se que o licenciamento ambiental e traçado ferroviário para fins de desapropriação foram construídos de maneira desconexa. Tal estudo indica que isso foi feito sem “se preocupar com quem e como estaria sendo desapropriado, nem pensar as desapropriações em harmonia com as ações de compensação socioambiental” (PEREIRA, 2020, p. 3). Ainda, afirma-se que: “o convênio com os órgãos estaduais e a judicialização compulsória é parte de uma estratégia de exercício de pura soberania para viabilizar política e economicamente o empreendimento, disfarçado de formalismo jurídico-administrativo” (PEREIRA, 2020, p. 3). Com isso, observa-se

que o processo de gentrificação rural assume diferentes faces dentro da lógica neoliberal, sendo mais um aspecto da exploração da qual o trabalhador é submetido.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A situação alimentar brasileira em um contexto de crise – como o causado recentemente pela pandemia de Covid-19 –, evidencia a lógica de dominação do agronegócio em relação à produção e à alimentação. Enquanto a crise econômica impulsionada pela pandemia tomava forma, deixando ainda mais pessoas sem emprego e prejudicando de forma intensa os pequenos produtores, as grandes empresas do agronegócio aumentaram as exportações, aproveitando a desvalorização da moeda nacional para potencializar os lucros. O resultado disso pôde ser observado no aumento expressivo dos preços dos alimentos, fator que diminuiu o poder de compra das famílias e colaborou com o aumento da insegurança alimentar. As dificuldades enfrentadas pela população em relação à alimentação exemplificam o que ocorre quando o principal interesse das corporações agroindustriais é o lucro - ao contrário da ideia de prosperidade e resolução do problema da fome que é vendida por essas empresas como justificativa para os danos causados por suas atividades.

À medida que a população mundial aumenta e a economia torna-se mais globalizada -com abertura de comércios nacionais e facilitação de importações, as corporações transnacionais ganham força e

conseguem se instalar em todo o mundo. Há uma intencionalidade por parte das corporações, portanto, de alocar-se nos lugares que proporcionam maior lucratividade e exploração de diferentes recursos naturais e de trabalho humano precarizado, especialmente nos países cujas legislações ambiental e trabalhista são mais flexíveis. Com isso, essas corporações possuem, cada vez mais, influência sobre a política local, a legislação e a alimentação da população. É por conta desta influência que poucas empresas são responsáveis por grande parte da alimentação nacional e que produtos potencialmente prejudiciais à saúde humana são comercializados, utilizados e popularizados, como é o caso dos alimentos ultraprocessados, dos agrotóxicos e das sementes transgênicas.

A dinâmica neoliberal aliada ao apoio estatal, por meio de incentivos fiscais e negligências, contribui para práticas que vitimiza a parcela mais vulnerável da população. Ademais, urge que toda e qualquer pessoa tenha consciência de que também está sendo refém de produtos ultraprocessados que trazem incontáveis malefícios à saúde. É fundamental que se dissemine a informação sobre os povoados e famílias que estão sendo obrigados a abandonar sua terra para dar espaço para uma indústria que busca exclusivamente a extração de valor material.

Esse estudo evidenciou o potencial destrutivo das corporações agroindustriais ao meio ambiente, à saúde humana, aos trabalhadores, às minorias – como os indígenas e quilombolas –, à distribuição de terras, aos biomas brasileiros, entre outros. Isso ocorre não apenas pelas

condições em que as atividades dessas empresas são desenvolvidas, mas pela proporção que elas tomaram mundialmente através de fusões e exploração constante de novos mercados. Desta forma, é necessário pensar em alternativas a essa complexa realidade, especialmente tomando como premissa uma completa transformação do modelo econômico atual. No cenário neoliberal hegemônico, em que o lucro assume o protagonismo, ignorando quaisquer custos humanos e ambientais, não há espaço para modos sustentáveis, saudáveis ou decentes de se produzir.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Elaine de. Reflexões sobre riscos e o papel da ciência na construção do conceito de alimentação saudável. **Revista de Nutrição**, Campinas, v. 21, n. 6, p. 717-723. Nov/dez 2008.

BARTELT, Dawid. Introdução. In: SANTOS, Maureen (Org.). **Atlas da carne: fatos e números sobre os animais que comemos**. Rio de Janeiro: Heinrich Böll Foundation, 2015. 68 p.

BARTZ, Dietmar. “Fabricantes: marcas dominando mercados”. In: SANTOS, Maureen.; GLASS, Verena. (Org.). **Atlas do Agronegócio: fatos e números sobre as corporações que controlam o que comemos**. Rio de Janeiro: Fundação Heinrich Böll, 2018. 60 p., 29,7 cm. ISBN 978-85-62669-25-5.

BASSI, Bruno Stankevicius. Latifúndio: quem são os donos da terra no Brasil? In: SANTOS, Maureen.; GLASS, Verena. (Org.). **Atlas do Agronegócio: fatos e números sobre as corporações que controlam o que comemos**. Rio de Janeiro: Fundação Heinrich Böll, 2018. 60 p., 29,7 cm. ISBN 978-85-62669-25-5.

BENNIG, Reinhild. O custo oculto da carne e das salsichas. In: SANTOS, Maureen (Org.). **Atlas da carne: fatos e números sobre os animais que comemos**. Rio de Janeiro: Heinrich Böll Foundation, 2015. 68 p.

BITTENCOURT, DM de C. Agricultura familiar, desafios e oportunidades rumo à inovação. **Embrapa Recursos Genéticos e Biotecnologia-Capítulo em livro científico (ALICE)**, 2020.

DE MERA, Claudia Maria Prudêncio. O desenvolvimento agrícola e o processo migratório no Brasil. **Revista História: Debates e Tendências**, v. 16, n. 2, p. 445-462, 2016.

HARVEY, David. **The anti-capitalist chronicles**. London: Pluto Press, 2020.

HELFAND, S. M.; MOREIRA, A. R. B.; BRESNYAN JUNIOR, E. W. Agricultura familiar, produtividade e pobreza no Brasil: evidências do censo agropecuário 2006. In: SCHNEIDER, S.; FERREIRA, B.; ALVES, F. **Aspectos multidimensionais da agricultura brasileira: diferentes visões do Censo Agropecuário 2006**. Brasília, DF: Ipea, 2014. p. 279-311.

LOUZADA, Maria Laura da Costa; MARTINS, Ana Paula Bortoletto; CANELLA, Daniela Silva ; BARALDI, Larissa Galastri ; LEVY, Renata Bertazzi; CLARO, Rafael Moreira; MOUBARAC, Jean-Claude; CANNON, Geoffrey; MONTEIRO, Carlos Augusto. Alimentos ultraprocessados e perfil nutricional da dieta no Brasil. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v.49, n. 38, p. 1-11, 2015

MARTINS, Ana Paula Bortoletto; LEVY, Renata Bertazzi; CLARO, Rafael Moreira; MOUBARAC, Jean Claude; MONTEIRO, Carlos Augusto. Participação crescente de produtos ultraprocessados na dieta brasileira (1987-2009). **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v. 47, n. 4, p. 655-665. 2013.

MEIRELLES, Laércio. Soberania Alimentar, agroecologia e mercados locais. **Agriculturas**, v. 1, n. 0, p. 11-14. 2004.

PINHEIRO, Anelise Rizzolo de Oliveira. A alimentação saudável e a promoção da saúde no contexto da segurança alimentar e nutricional. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 70, p. 125-139, maio/ago 2005.

PINHEIRO, Anelise Rizzolo de Oliveira; CARVALHO, Maria de Fátima Cruz Correia de. Transformando o problema da fome em questão alimentar e nutricional: uma crônica desigualdade social. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 15, n. 1, p. 121-130, 2010.

SAKAMOTO, Leonardo. Condições de trabalho: de vitrine a vidraça. In: SANTOS, Maureen.; GLASS, Verena. (Org.). **Atlas do Agronegócio: fatos e números sobre as corporações que controlam o que comemos**. Rio de Janeiro: Fundação Heinrich Böll, 2018. 60 p., 29,7 cm. ISBN 978-85-62669-25-5.

SAMBUICHI, Regina Helena Rosa; OLIVEIRA, Michel Ângelo Constantino de; SILVA, Ana Paula. Moreira da; LUEDEMANN, Gustavo. A sustentabilidade ambiental

da agropecuária brasileira: impactos, políticas públicas e desafios. **Instituto Brasileiro de Economia Aplicada**, Brasília, texto para discussão nº 1782, out. 2012.

SCHENEIDER, Sergio; CASSOL, Abel; LEONARDI, Alex; MARINHO, Marisson de M. Os efeitos da pandemia da Covid-19 sobre o agronegócio e a alimentação. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 100, p. 167-188. 2020.

SCHÖNFELD, Annette von; DILGER, Gerhard. Introdução: muito além da propaganda. In: SANTOS, Maureen.; GLASS, Verena. (Org.). **Atlas do Agronegócio: fatos e números sobre as corporações que controlam o que comemos**. Rio de Janeiro: Fundação Heinrich Böll, 2018. 60 p., 29,7 cm. ISBN 978-85-62669-25-5.

SILVA, Luiza Godinho. **Mercado da fome: Um estudo sobre o sistema alimentar global**. 2019. 51 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Relações Internacionais) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia 2020.

SILVA, Renato Cruz, **Agricultura Familiar nos EUA: concentrada, rica, mas também vulnerável**. Embrapa, Brasília, 14 setembro 2017. Disponível em: <<https://www.embrapa.br/agropensa/busca-de-noticias/-/noticia/27400490/agricultura-familiar-nos--eua-concentrada-rica--mas-tambem-vulneravel/>> Acesso em 15 jan. 2021.

VALADARES, Alexandre Arbex; ALVES, Fábio; GALIZA, Marcelo. Nota Técnica nº 65 (Disoc): O crescimento do uso dos agrotóxicos: uma análise descritiva dos resultados do Censo Agropecuário 2017. **Instituto Econômico de Pesquisa Aplicada**. 2020.

WANDERLEY, Maria de Nazareth Baudel. O mundo rural brasileiro: acesso a bens e serviços e integração campo-cidade. **Estudos Sociedade e Agricultura**, 2009.

WILKINSON, John. História: Supersize Me. In: SANTOS, Maureen.; GLASS, Verena. (Org.). **Atlas do Agronegócio: fatos e números sobre as corporações que controlam o que comemos**. Rio de Janeiro: Fundação Heinrich Böll, 2018. 60 p., 29,7 cm. ISBN 978-85-62669-25-5.

OS INTERESSES DIFUSOS NAS DISPENSAS COLETIVAS NO BRASIL E A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Rodrigo Wasem Galia
Paulo José Libardoni
Paulo Ricardo Moraes

INTRODUÇÃO

É preciso proteger os empregados de uma determinada categoria profissional contra a perda coletiva do emprego, operada através de uma dispensa em massa. Ainda mais porque o direito ao trabalho é um direito fundamental social, que precisa de políticas públicas para a sua implementação. Nesse sentido, o presente artigo insere-se na temática da jurisdição constitucional, ao papel do Estado na consecução de políticas públicas, ao papel do Estado na intervenção da economia, na salutar intromissão que o direito público faz nos direitos privados, também sob o prisma de uma teoria dos direitos fundamentais sociais.

A jurisdição constitucional é um instrumento, e dos mais eficazes, na defesa da correta aplicação dos comandos constitucionais, além de estender sua proteção aos direitos fundamentais. Sua importância para a reelaboração do direito contemporâneo se reveste de atributo

especial, quando se tem como certo que a história da constituição seria outra, sem a jurisdição constitucional. A concepção de uma lei fundamental, apontando para uma hierarquia normativa e para o vértice da função legiferante ordinária, se consolida com a supremacia das normas constitucionais, que o poder constituinte de uma sociedade erigiu para si e, por isso, as elevou à categoria de normas supremas.

A proteção constitucional ao emprego encontra guarida no art. 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, e não pode ser elidida por norma infraconstitucional, tal como ocorre com o art. 477-A, da CLT, que traz a possibilidade de dispensas em massa de trabalhadores sem a exigência da prévia negociação coletiva para preservação dos postos de trabalho. Mas mais que garantir o acesso ao emprego, deve o Estado permitir a proteção ao emprego já conquistado. Ainda mais no que tange aos funcionários da Editora Abril, caso em que se analisará no presente artigo, partindo-se do cotejo entre as dispensas em massa e os interesses difusos por elas atingidos, dada a essencialidade do trabalho na efetivação da dignidade da pessoa humana.

O TRABALHO COMO FUNDAMENTO AXIOLÓGICO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL E A EFETIVIDADE DA JURISDIÇÃO CONSTITUCIONAL NA LICITUDE DAS DISPENSAS COLETIVAS

O trabalho é, sem dúvida, meio de sobrevivência, mas também é fonte privilegiada de identidade pessoal, na medida em que a pessoa age e atua, superando desafios e obstáculos proporcionados pelo trabalho.

Num sistema capitalista, a inclusão social de um indivíduo está interligada ao que faz, ao que produz, ao seu trabalho, ao fim e ao cabo.

Assim, Rodrigo Wasem Galia preleciona que:

No Estado Democrático de Direito, o trabalho deve ser encarado como manifestação da personalidade; é atividade que se pode exercer com liberdade e dignidade, limitado pela capacidade profissional. O trabalho, nessa medida, realiza o indivíduo como pessoa, e é fundamento para o desenvolvimento humano, econômico e como base do bem-estar e da justiça sociais.

A Constituição Federal de 1988 elege o valor social do trabalho ao definir a base fundamental da República, no art. 1º, III e IV, ao lado da livre iniciativa. No art. 193 da Carta Magna, o valor social do trabalho é posto em categoria superior aos demais valores que a Ordem Social procura preservar. A tutela Constitucional ao trabalho efetiva o Estado Democrático de Direito, ao garantir, com tal proteção ao trabalho, a dignidade da pessoa e sua possibilidade de inclusão social. Essa é a razão pela qual a atual Constituição, antes de elencar o valor social do trabalho e a livre iniciativa como fundamentos da República, arrolou o fundamento que se qualifica como ratio dos direitos sociais: a dignidade da pessoa humana.⁶

Na busca da proteção ao emprego, é preciso esclarecer o que se entende por despedida coletiva. A legislação brasileira não trata de dispensa em massa, nem estabelece conceito no sentido do que é tal ruptura contratual. Não há proibição em lei da dispensa coletiva ou de

⁶ Galia, Rodrigo Wasem. Função social da empresa e pleno emprego: uma análise hermenêutica na busca da efetivação dos direitos fundamentais sociais. *Revista de Direito da Faculdade Dom Alberto*. v. 1, n. 1 (out. 2010). Santa Cruz do Sul: Faculdade Dom Alberto, 2010. p. 292.

que a empresa tenha de tomar certas providências para assim proceder. O artigo 1.1 da Diretiva nº 75/129 da Comunidade Econômica Europeia considera dispensa coletiva como a efetuada por um empresário, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa do trabalhador, quando o número de dispensas no período de 30 dias corresponda a: (a) 10 empregados, cujo centro de trabalho empregue, habitualmente, entre 20 a 100 trabalhadores; (b) 10% do número de empregados, nos centros de trabalho que empreguem habitualmente entre 100 a 300 trabalhadores; (c) 30 empregados, nos centros de trabalho que empreguem habitualmente o mínimo de 300 trabalhadores; (d) ou 20 empregados, seja qual for o número de trabalhadores habitualmente empregados nos centros de trabalho afetados, desde que a dispensa se verifique dentro de um período de 90 dias.

Trata-se de um conceito complexo.⁷ Tem característica subjetiva quando faz referência à resolução unilateral do empresário e qualitativa, quando menciona os motivos da dispensa, e quantitativa, quando faz referência ao número de trabalhadores afetados. Leciona Nelson Mannrich que não foram instituídas sanções no caso do descumprimento da diretiva. Dessa forma, é da competência dos Estados-membros regular a questão, providenciando para que os representantes dos trabalhadores disponham de procedimentos

⁷ Mannrich, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2000. p. 231.

administrativos e/ou judiciais para exigir o cumprimento das obrigações estabelecidas na diretiva.⁸

Outra característica que está associada a dispensa coletiva são os reflexos ou os desdobramentos dessa modalidade de despedida, os quais trazem efeitos além da esfera particular, até mesmo sobre uma determinada ordem econômica, dependendo de sua amplitude e mesmo na rotina de vida de uma comunidade. Importante referir que o instituto da dispensa coletiva advém de modificações na organização do trabalho, quer por implementos tecnológicos ou por motivos econômicos que têm por fito a diminuição de postos de trabalho. Assim, é oriunda de uma razão que não está ligada a quaisquer condutas por parte dos empregados afetados e na qual não há aspiração a substituição da massa envolvida.⁹⁻

10

Dessa forma, Nelson Mannrich defende que, embora haja omissão do legislador em disciplinar as dispensas coletivas, sempre se registrou o fenômeno, envolvendo grande número de empregados dispensados por fatores vinculados à situação econômica da empresa, do setor ou da atividade em geral, assim como em decorrência de causas tecnológicas ou financeiras. Nesse contexto, a dispensa coletiva é a ruptura diferenciada do contrato de trabalho de natureza objetiva, de

⁸ Mannrich, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2000. p. 231.

⁹ Zavanella, Fabiano. *Dos direitos fundamentais na dispensa coletiva*. São Paulo: LTr, 2015. p. 28.

¹⁰ Zavanella, Fabiano. *Dos direitos fundamentais na dispensa coletiva*. São Paulo: LTr, 2015. p. 28.

iniciativa patronal, decorrente de causas homogêneas que, durante um determinado período de tempo, atingem certo número de trabalhadores.¹¹ Se a dispensa coletiva de trabalhadores se dá inicialmente no plano coletivo,¹²⁻¹³ relaciona-se com os chamados direitos difusos, indeterminados, pois todos os trabalhadores, já na iminência de ocorrer uma despedida em massa, sentem medo de perder o emprego, de perder o seu lugar no mundo, pondo em xeque a condição social tutelada na Carta Maior (direito ao emprego como um direito social – art. 6º, caput, da Constituição Federal de 1988). Provavelmente não sejam somente os

¹¹ Mannrich, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2000. p. 555.

¹² Na parte da obra em que trata do questionamento da dicotomia “público-privado”, Rodolfo de Camargo Mancuso adverte que: “O reconhecimento da insuficiência da dicotomia “público-privado” tem por base o fato de que, na verdade, há uma interação firme e constante entre esses dois termos, a impedir que sejam postos em compartimentos estanques”. Mancuso, Rodolfo de Camargo. *Interesses difusos: conceito e legitimação para agir*. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. p. 50.

¹³ Foi o que aconteceu na crise da IESA, em Charqueadas/ Rio Grande do Sul. O Ministério Público do Trabalho ingressou com Ação Civil Pública para suspender as dispensas anunciadas (dispensa em massa) sem qualquer negociação coletiva prévia sob o argumento da inconstitucionalidade e da ilegalidade da postura patronal. Arguiu o Ministério Público da 4ª Região (Santa Cruz do Sul) que havia necessidade de suspensão imediata da dispensa coletiva anunciada para o dia 24 de novembro de 2014. Segundo o representante do MPT da 4ª Região que ingressou com a ação civil pública, Bernardo Mata Schuch, “importante enfatizar que a Ação Civil Pública é o *locus* ideal para tutelar questões como a que vem carreada neste processo, haja vista que estamos diante de direitos eminentemente difusos, cuja violação se projeta para inúmeras dimensões da coletividade. Registre-se, por derradeiro, que a questão da dispensa em massa requer reflexão acurada e sistematizada. O que o Ministério Público do Trabalho propõe é a busca de uma solução que minimize o impacto da medida brusca que açoita os trabalhadores dispensados, gerador de múltiplos efeitos nefastos. O MPT entende que o trabalhador deve ser respeitado sempre, em qualquer município ou unidade federativa do país, pois isto é o que dá azo à construção de uma sociedade igualitária, que garante o desenvolvimento nacional, que reduz a desigualdade social e regional e que, por derradeiro, promove o bem de todos, tudo conforme os fundamentos da República Federativa do Brasil”. Verbas Rescisórias: Petrobras e IESA têm contas bloqueadas diante de risco de demissões. *Revista Consultor Jurídico*. Disponível em: <http://s.conjur.com.br/dl/acp-mpt-rs-demissoes-iesa.pdf>. Acesso em 30 de maio de 2018.

trabalhadores despedidos os prejudicados, mas os não despedidos também, porque poderão ser os próximos, a ameaça está no ar, a complexidade do mundo pós-moderno não pode mais garantir a certeza de nada na fluidez das relações.

Os laços entre os seres humanos estão desfeitos. O individualismo impera na incerteza. O desempregado torna-se a “sujeira” do mundo Pós-Moderno, pois fica fora de lugar, deixa de pertencer ao mundo, passa a ocupar um lugar que ninguém quer pertencer ou estar. Tudo é descartável, até mesmo a mão de obra humana. Mais do que isso, os familiares, dependentes destes trabalhadores que foram descartados, também serão afetados pela dispensa, em mais de uma esfera: econômica, social, cultural.¹⁴⁻¹⁵

¹⁴ Conforme aduz Ingo Wolfgang Sarlet: “Em síntese, firma-se aqui posição em torno da tese de que – pelo menos no âmbito do sistema constitucional positivo brasileiro – todos os direitos, tenham sido eles expressa ou implicitamente positivados, estejam eles sediados no Título II da CF (dos direitos e garantias fundamentais) ou mesmo localizados em outras partes do texto constitucional, são direitos fundamentais. Aliás, a própria orientação adotada pelo STF em matéria de direitos sociais tem sido sensível, neste particular, ao reconhecimento de que os direitos sociais são direitos fundamentais, o que também tem sido o caso do direito ao trabalho e dos diversos direitos dos trabalhadores (como no caso emblemático do direito de greve dos servidores públicos), seja em virtude da afirmação de tal condição no caso de alguns direitos dos trabalhadores, seja pelo fato de que por ora não se encontram decisões do STF que tenham refutado a condição fundamental a algum dos direitos consagrados no Título II da CF. Aliás, justamente o já referido exemplo do direito de greve dos servidores públicos revela que o STF tem inclusive reconhecido (como fundamentais) direitos dos trabalhadores que não foram, por expressa disposição do constituinte originário, incluídos no elenco do Título II da CF,...”. Sarlet, Ingo Wolfgang. Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais na Constituição Federal brasileira de 1988. In: Sarlet, Ingo Wolfgang; Mello Filho, Luiz Philippe Vieira de; Frazão, Ana de Oliveira (coordenadores). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 26-27.

¹⁵ O desemprego é uma impureza, indesejável em qualquer contexto. Nesse sentido: “Há, porém, coisas para as quais o “lugar certo” não foi reservado em qualquer fragmento da ordem preparada pelo homem. Elas ficam “fora do lugar” em toda a parte, isto é, em todos os lugares para os quais o modelo de pureza tem sido destinado. O mundo dos que procuram a pureza é simplesmente

A efetividade de proteção ao emprego é o que está em xeque na pós-modernidade: seja nas dispensas individuais, seja nas dispensas coletivas. É a questão social do trabalho, até que ponto o trabalho recebe tutela efetiva a partir de sua análise como um direito fundamental social, no viés constitucionalizado do direito do trabalho. O importante é proteger o emprego, já que a dispensa coletiva atinge interesses difusos, cuja tutela só começou a se implementar na terceira dimensão dos direitos fundamentais sociais, no desafio pós-moderno de efetivação do princípio da solidariedade social. Tais interesses difusos também não se circunscrevem mais como puramente públicos ou privados.

Rodolfo de Camargo Mancuso preleciona que:

O reconhecimento da insuficiência da dicotomia “público-privado” tem por base o fato de que, na verdade, há uma interação firme e constante entre esses dois termos, a impedir que sejam postos em compartimentos estanques. Essa constatação salta aos olhos, bastando observar que, de fato, o “coletivo”, o “geral”, o “público”, não são noções abstratas, mas haurem sua significação a partir da síntese dos

pequeno demais para acomodá-las. Ele não será suficiente para muda-las para outro lugar: será preciso se livrar delas uma vez por todas – queimá-las, envenená-las, despedaçá-las, passa-las a fio de espada. Mais frequentemente, estas são coisas móveis, coisas que não se cravarão no lugar que lhes é designado, que trocam de lugar por sua livre vontade. A dificuldade com essas coisas é que elas cruzarão as fronteiras, convidadas ou não a isso. Elas controlam a sua própria localização, zombam, assim, dos esforços dos que procuram a pureza “para colocarem as coisas em seu lugar” e, afinal, revelam a incurável fraqueza e instabilidade de todas as acomodações. Baratas, moscas, aranhas ou camundongos, que em nenhum momento podem resolver partilhar um lar com os seus moradores legais (e humanos) sem pedir permissão aos donos, são por esse motivo, sempre e potencialmente, hóspedes não convidados, que não podem, desse modo, ser incorporados a qualquer imaginável esquema de pureza”.¹⁵ Bauman, Zygmunt. *O mal-estar da pós-modernidade*. Tradução de Mauro Gama e de Cláudia Martinelli Gama. Revisão técnica de Luís Carlos Fridman. Rio de Janeiro: Zahar, 1998. p. 14-15.

interesses individuais nelas agrupados; de modo que um interesse é “metaindividual” quando, além de deparar o círculo de atributividade individual, corresponde à síntese dos valores predominantes num determinado segmento ou categoria social. Em outras palavras, a realidade é muito complexa e seus elementos estão constantemente interagindo, de modo que não se pode enquadrar todo esse fenômeno na polarização entre público e privado. O “temido” terceiro termo de há muito está presente na sociedade, formado de elementos que deparam esse sinônimo. Há, portanto, uma zona cinzenta entre aqueles dois polos, facilmente constatável quando refletimos sobre alguns exemplos: o direito de propriedade, em princípio, concerne ao interesse individual; mas, já há algum tempo se construiu a teoria da propriedade como função social; um sindicato operário, em princípio, protege os interesses individuais dos trabalhadores, mas, fazendo-o, tutela, também, o direito ao trabalho, que é uma liberdade pública.¹⁶ (grifos do autor)

A extinção da estabilidade decenal tornou o emprego descartável, pela lógica da compensação financeira (regime do FGTS) em troca do posto de trabalho do antigo regime. Operou o término da estabilidade decenal e triunfo do regime do FGTS no regime celetista. Nesse contexto, a jurisdição constitucional tem por foco concretizar a ordem jurídica e conferir, através do Poder Judiciário, a execução plena das normas que, por exigência do direito vigente, devem regular as mais

¹⁶ Mancuso, Rodolfo de Camargo. *Interesses difusos: conceito e legitimação para agir*. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. p. 50.

diversas situações jurídicas – como é o caso das dispensas coletivas. Ora, o art. 477-A da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista¹⁷ na CLT, dispensou a validade das despedidas coletivas à prévia negociação coletiva entre os sindicatos das categorias econômica e profissional. Nesse sentido, reveste-se como expressão da soberania do Estado a jurisdição constitucional. Em outras palavras, a jurisdição é a aptidão de definir imperativamente e de conferir decisões, em prol da efetividade do Direito.

Assim, o Estado-Soberano conhece os conflitos de interesse, ou não, e declara em seu nome e não em nome das partes, o direito aplicável ao caso, podendo executar o decisor, se provocado. No exercício dessa jurisdição constitucional envolvendo as dispensas coletivas, terá o STF que considerar o art. 7º, inciso I da Constituição Federal de 1988, que explicita como Direito Fundamental Social dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa [...], para afastar, por controle de constitucionalidade, o art. 477-A da CLT, claramente, portanto, inconstitucional.

¹⁷ O último aspecto que se pretende realçar no processo de desconstitucionalização do Direito do Trabalho é a legislação. A aprovação de legislação nem sempre cumpre o propósito de realizar o texto constitucional, embora muitos dos direitos sociais trabalhistas ainda careçam de regulamentação. A reforma trabalhista, aprovada com a Lei 13.467, de 2017, em lugar de estabelecer maior igualdade e democracia no trabalho, contribuiu para incrementar a desigualdade, como será visto. Tão logo sancionada a lei que aprovou a reforma, foi editada uma medida provisória para fazer correções, o que não se chegou a concretizar, considerando que a medida provisória caducou (Brasil, MP 808, 2017). A reforma trabalhista reverte o processo iniciado com a Constituição de 1988 de integração de trabalhadores ao núcleo de direitos e de um mínimo de bem-estar social, contribuindo para colocar os trabalhadores na periferia do sistema.

Nesse sentido:

A ideia de Constituição está diretamente ligada à promoção da igualdade. Como destaca Pérez-Royo (2007, 87), as experiências que antecederam o Estado constitucional basearam-se na naturalização da desigualdade, ou seja, no princípio de que os homens eram desiguais por natureza e nada poderia ser feito para desfazer as relações de dominação e subordinação. A estabilidade dessas relações não dependia de formalização expressa. O poder decorria da própria natureza e por tal motivo não necessitava ser constituído. O Estado constitucional, ao contrário, pressupõe a igualdade entre os homens. Sua história é a realização, com maior ou menor amplitude, do princípio da igualdade e, para cumprir esse desiderato, o poder político é constituído.

Pode-se dizer que a promoção da igualdade propicia o avanço da constitucionalização do direito, permitindo a integração de pessoas ao centro em que direitos são assegurados, com uma distribuição de bem-estar mais racional, e na qual se desfruta de um ambiente de participação na deliberação da coisa pública. Por outro lado, quanto maiores as desigualdades, mais distante do centro essas pessoas são colocadas, à margem de direitos, bem estar e das deliberações relevantes na sociedade.¹⁸

A importância da jurisdição constitucional está atrelada ao fato de fixar o Poder Judiciário no panorama dos poderes estatais, afastando a percepção vulgar de ser este Poder um mero órgão de solução de

¹⁸ Pereira, Ricardo José Macêdo de Britto. A reforma trabalhista e seu impacto sobre a igualdade e a democracia no trabalho. *Revista da Faculdade Mineira de Direito*. Minas Gerais: Belo Horizonte, v.21, n. 41, p. 54-55.

conflitos de interesses. A jurisdição constitucional garante, dessa forma, os preceitos constitucionais e sua consequente interferência no direito infraconstitucional. Ou seja, o Poder Judiciário não deve se resumir a um órgão de Estado, cuja função se esgote na prolação de sentenças. Nessa perspectiva, é necessário reconhecer ao mesmo sua legítima participação no processo político e institucional do País. Em outras palavras, no exercício da função jurisdicional, o Estado se materializa juridicamente, sob os mesmos fundamentos que o legitima a exercer, no quadro de uma ordem jurídica instituída, as funções legislativa e executiva. A jurisdição constitucional, portanto, prende-se à função de declarar o direito aplicável aos fatos, bem como é causa final e específica da atividade do judiciário.

Nessa função, a jurisdição constitucional exerce o papel de reinvenção da Constituição, pois decodifica e reprime os abusos do sistema político no código jurídico, por meio de sanções. Espera-se que o STF reconheça a inconstitucionalidade do art. 477-A da CLT, reconhecendo a necessidade de prévia negociação coletiva antes da efetivação das dispensas em massa de trabalhadores, na busca da licitude de tais despedidas em massa.

AS DIMENSÕES DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

A Constituição Federal de 1988 trouxe em seu Título II os direitos e garantias fundamentais, subdividindo-os em cinco capítulos, quais sejam: direitos individuais e coletivos; direitos sociais;

nacionalidade; direitos políticos e partidos políticos. Portanto, direitos e garantias fundamentais trata-se de gênero, estabelecendo o legislador constituinte espécies, quais sejam, direitos e garantias individuais e coletivos; direitos sociais; direitos de nacionalidade; direitos políticos; e direitos relacionados à existência, organização e participação em partidos políticos.¹⁹

Modernamente, a doutrina, dentre vários critérios, tem classificado os direitos fundamentais em geração de direitos, ressaltando que a doutrina mais atual, utiliza-se da expressão “dimensões” dos direitos fundamentais, a exemplo de Ingo Wolfgang Sarlet, o qual entende que tais direitos são classificados como direitos fundamentais de segunda dimensão, não englobando apenas direitos de cunho positivo, mas também as liberdades sociais, a exemplo da liberdade de sindicalização, do direito de greve, bem como do reconhecimento de direitos fundamentais aos trabalhadores, tais como o direito a férias e ao repouso semanal remunerado, a garantia de um salário mínimo, a limitação da jornada de trabalho, etc.²⁰

Conforme leciona Pedro Lenza, os direitos fundamentais classificam-se (seja em geração ou dimensão) da seguinte forma: i) Direitos Humanos de primeira geração: Dizem respeito às liberdades públicas e aos direitos políticos, ou seja, direitos civis e políticos a

¹⁹ MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 24. Ed. 2. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2009, p. 31.

²⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 5. ed.rev. Atual. E ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005. p. 56.

traduzirem o valor de liberdade; ii) Direitos Humanos de segunda geração: Trata-se dos direitos sociais, culturais e econômicos, correspondendo aos direitos de igualdade. Tais direitos foram conquistados em razão das péssimas situações e condições de trabalho, as quais eclodiram vários movimentos buscando reivindicações trabalhistas e normas de assistência social; iii) Direitos Humanos de terceira geração: Essa geração de direitos foi marcada pela profunda alteração da sociedade, em virtude de profundas mudanças na comunidade internacional (sociedade de massa, crescente desenvolvimento tecnológico e científico), principalmente nas relações econômico-sociais. Surgem, pois, novos problemas e preocupações mundiais, tais como a necessária noção de preservação ambiental e as dificuldades para proteção dos consumidores, entre outros.

Nessa dimensão de direitos, destaca-se os chamados direitos de solidariedade ou fraternidade, os quais englobam o direito a um meio ambiente equilibrado, uma saudável qualidade de vida, ao progresso, à paz, à autodeterminação dos povos e outros direitos difusos.²¹⁻²² Conforme orientação de Norberto Bobbio, os direitos humanos de quarta geração essa geração de direitos refere-se aos avanços no campo da

²¹ Cumpre informar que o momento histórico que inspirou e impulsionou tais direitos foi a Revolução Industrial européia, a partir do século XIX, bem como a Primeira Grande Guerra, a Constituição de Weimar, de 1919 (Alemanha) e, sobretudo, pelo Tratado de Versalhes, de 1919, que criou a OIT – Organização Internacional do Trabalho. Lenza, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 13. ed. Rev., atual. E ampl. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 670.

²² Moraes, Alexandre de. *Direito constitucional*. 24. Ed. 2. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2009, p. 31-32.

engenharia genética, posto que colocam em risco a própria existência humana, através da manipulação do patrimônio genético, apresentando novas exigências a justificar a afirmação de uma quarta geração de direitos.²³ Entretanto, a fim de delimitar as discussões acerca do tema, sem pretender esgotar o assunto, posto que a análise deste trabalho focar-se-á na aplicação dos direitos fundamentais às relações de trabalho e de emprego, e, conseqüentemente, nas profundas transformações havidas na organização do trabalho em razão da globalização, flexibilização²⁴ do trabalho e avanços tecnológicos, deter-se-á apenas nos direitos de segunda e terceira geração ou dimensão, comumente utilizada pelos doutrinadores modernos.

A EFETIVAÇÃO DO PLENO EMPREGO

²³ Bobbio, Norberto. *A era dos direitos*. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992. p. 6.

²⁴ Nesse sentido: “Como forma de neutralizar a recessão econômica que assola quase todos os países do globo, vários governos – especialmente os europeus –, além da criação de diversos pacotes econômicos, têm flexibilizado suas normas trabalhistas no intuito de baratear a mão de obra e, conseqüentemente, aumentar a produtividade na busca da recuperação econômica. No Brasil, diversos movimentos doutrinários tem defendido a ideia de flexibilizar também os nossos instrumentos legislativos. Todavia, tal ação não tem se mostrado eficaz e, muito mais grave, tem violado preceitos constitucionais, entre os quais se destaca o princípio da vedação do retrocesso social, o qual proíbe que normas infraconstitucionais e até mesmo constitucionais derivadas retirem dos trabalhadores os mínimos direitos sociais conquistados ao longo dos tempos. Assim, a flexibilização das normas trabalhistas, nos moldes que hodiernamente vem sendo aplicada, fere a Carta Maior e, portanto, não pode ser cultivada em nosso ordenamento jurídico”. NASIHGIL, Arion Augusto Nardello e DUARTE, Francisco Carlos. A flexibilização do direito do trabalho como instrumento de desenvolvimento econômico em conflito com o princípio da vedação do retrocesso social. *Nomos: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC*. v. 35.2, jul./dez. 2015, p. 117.

A norma constitucional ²⁵ inserida no artigo 170 determina que a ordem econômica deve garantir a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, devendo, pois, buscar um equilíbrio entre esses fundamentos, conquistando, assim, a dita justiça social, sem olvidar de um de seus princípios, qual seja a busca do pleno emprego.

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] VIII – busca do pleno emprego.

Assim sendo, da análise da norma referida alhures, resta claro que a dignidade da pessoa do trabalhador constitui uma das finalidades principais da ordem econômica, devendo tal princípio ser informador da própria organização do trabalho. Isto porque a norma contida no referido dispositivo aplica-se, sobretudo, aos trabalhadores no que tange à sua dignidade inserida nas relações de trabalho.²⁶ Dessa forma, condições de trabalho precárias e empregos sem perspectiva alguma de estabilidade atingem, indubitavelmente, a dignidade humana dos trabalhadores, devendo, porquanto, tal prática receber tutela jurídica, em face da violação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.²⁷

²⁵ Galia, Rodrigo Wasem. Função social da empresa e pleno emprego: uma análise hermenêutica na busca da efetivação dos direitos fundamentais sociais. *Revista de Direito da Faculdade Dom Alberto*. v. 1, n. 1 (out. 2010). Santa Cruz do Sul: Faculdade Dom Alberto, 2010. p. 293.

²⁶ Ferreira, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. 1ª ed. Campinas: Russel Editores, 2004, p. 93.

²⁷ Ferreira, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. 1ª ed. Campinas: Russel Editores, 2004. p. 93-96.

Na dispensa coletiva, vários empregados perdem o seu emprego, ficando excluído da ordem econômica até que consiga nova ocupação. Destaque-se, por oportuno, que incorporar um valor social ao trabalho humano já faz parte da história constitucional brasileira, e, portanto, o trabalho não pode, em hipótese alguma, ser assumido friamente como mero fator produtivo, pois, trata-se, em verdade, de fonte de realização material, moral e espiritual do trabalhador.²⁸

Ademais disso, é inegável que o trabalho engrandece e dignifica o homem, eis que abstrai dele meios materiais, bem como produz bens econômicos indispensáveis à sua subsistência, representando, portanto, uma necessidade vital e um bem indispensável para sua realização pessoal e valorização no seio de sua família e da sociedade, salientando que o trabalho, na ideologia capitalista, é essencial para o desenvolvimento econômico, político e social de uma Nação. É que, só se atinge o progresso e as exigências do mundo globalizado através da produção, distribuição e circulação de bens e serviços, razão suficiente para uma efetiva tutela jurisdicional do pleno emprego. Destarte, a incidência dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, e, em especial, nas relações de emprego, justifica-se pelo fato de que objeto da relação de emprego é o trabalho e não o trabalhador, porém, resta impossível se desmembrar tais figuras, razão pela qual o trabalhador detém a proteção dos direitos fundamentais como cidadão e, sobretudo,

²⁸ Silva Neto, Manoel Jorge. *Direitos fundamentais e o contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 24.

como trabalhador.²⁹

Nasce daí, portanto, o dever do empregador de respeitar os direitos fundamentais do empregado, tratando-o de forma digna, eis que é sujeito do contrato e também sujeito das garantias fundamentais, principalmente, no que tange à sua dignidade como pessoa. Nesse sentido, é cristalina a inserção dos direitos fundamentais especialmente nas relações de emprego, uma vez que, além da natureza dessa relação jurídica ensejar tal penetração, há evidentemente uma necessidade de se propiciar autonomia às pessoas submetidas a um “poder privado” e de se assegurar um mínimo de dignidade para a parte hipossuficiente da relação, qual seja o trabalhador.³⁰ É importante ressaltar, por oportuno, que, em se tratando de Direito do Trabalho, viga mestra deste estudo, mesmo antes da Carta Magna de 1988, desde a criação das primeiras normas trabalhistas nas Constituições Pátrias e com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, o Estado já se ocupava da tarefa de intervir nas relações individuais e coletivas de trabalho, visando à proteção necessária ao trabalhador.³¹ Não é diferente no caso da proteção dos direitos trabalhistas dos funcionários da Editora Abril em caso de dispensas coletivas. Passar-se-á, no próximo tópico, aos aspectos doutrinários e à caracterização da dispensa coletiva.

²⁹ Góes, Mauricio de Carvalho. *A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009, p. 96.

³⁰ Góes, Mauricio de Carvalho. *A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009, p. 99.

³¹ Góes, Mauricio de Carvalho. *A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009, p. 107.

A IMPORTÂNCIA DOS DIREITOS DIFUSOS E COLETIVOS PARA AS REFLEXÕES ACERCA DA DISPENSA EM MASSA

Quanto aos direitos fundamentais de terceira dimensão, também chamados direitos coletivos lato sensu, abrangem três espécies, que são: direitos difusos, coletivos stricto sensu e individuais homogêneos.³² Esses direitos têm como propósito a proteção de pessoas indeterminadas, bem como de pessoas identificáveis que possuem uma causa em comum. No Brasil, as três espécies estão previstas no Código de Defesa do Consumidor. Assim, os direitos difusos são tidos como transindividuais e indivisíveis, que pertencem a pessoas indeterminadas com o mesmo interesse devido a circunstâncias de um fato comum, de acordo com o art. 81, inciso I do referido diploma.³³ Já os coletivos stricto sensu são pertinentes aos direitos transindividuais e indivisíveis, pertencendo a pessoas de determinado grupo, determinada categoria ou classe, tendo previsão legal no inciso II do parágrafo único do art. 81 do codex salientado.³⁴ E, por sua vez, os individuais homogêneos são aqueles direitos que têm uma origem comum cujos detentores são identificáveis,

³² Eça, Vitor Salino de Moura; Rocha, Cláudio Jannotti da. O direito ao trabalho analisado sob a perspectiva humanística: efeito corolário a uma (super) proteção na dispensa coletiva. In: Bezerra Leite, Carlos Henrique; Eça, Vitor Salino de Moura (Coord.). *Direito Material e Processual do Trabalho na Perspectiva dos Direitos Humanos*. São Paulo: LTr, 2014. p. 31.

³³ Mancuso, Rodolfo de Camargo. *Interesses difusos: conceito e legitimação para agir*. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. p. 99.

³⁴ Eça, Vitor Salino de Moura; Rocha, Cláudio Jannotti da. O direito ao trabalho analisado sob a perspectiva humanística: efeito corolário a uma (super) proteção na dispensa coletiva. In: Bezerra Leite, Carlos Henrique; Eça, Vitor Salino de Moura (Coord.). *Direito Material e Processual do Trabalho na Perspectiva dos Direitos Humanos*. São Paulo: LTr, 2014. p. 31.

como se depreende do inciso III do parágrafo único do art. 81 do Código de Defesa do Consumidor. É preciso não confundir a defesa de direitos coletivos com a defesa coletiva de direitos (individuais). Assim sendo, os direitos coletivos são aqueles direitos subjetivamente transindividuais (isto é, sem titular determinado) e são, por essa simples defesa, materialmente indivisíveis.

Os direitos coletivos permitem sua aceção no singular, inclusive para fins de tutela jurisdicional. Ou seja: embora indivisível, é possível conceber-se uma única unidade da espécie de direito coletivo. O que é múltipla (e indeterminada) é a sua titularidade, e daí a sua transindividualidade. Nessa senda, o “direito coletivo” representa a designação genérica para as duas modalidades de direitos transindividuais: tanto o difuso como o coletivo *stricto sensu*. Configura a denominação que se atribui a uma especial categoria de direito material, nascida da superação, atualmente indiscutível, da tradicional dicotomia entre interesse público e interesse privado. Consiste em direito que não compete à administração pública e nem a indivíduos particularmente determinados. Concerne, sim, a um grupo de pessoas, a uma classe, a uma categoria, ou à própria sociedade, considerada em seu significado amplo.³⁵

³⁵ Zavaski, Teori Albino. *Processo Coletivo*: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos. 6. ed. rev., atual. e ampl. 3. Tiragem. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 34.

Os direitos ou interesses coletivos (lato sensu) e direitos ou interesses individuais homogêneos constituem, assim, categorias de direitos ontologicamente diferenciadas. É o que se depreende de sua conceituação na Lei nº 8.078/90, art. 81, parágrafo único. Consoante a definição dada pelo legislador, são interesses e direitos difusos os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato (art. 81, parágrafo único, inciso I da Lei nº 8.078, de 1990). Os interesses e direitos coletivos são aqueles transindividuais de natureza indivisível, de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica de base (inciso II). São direitos individuais homogêneos os decorrentes de origem comum (inciso III): direitos derivados do mesmo fundamento de fato ou de direito ou que tenham, entre si, relação de afinidade por um ponto comum de fato ou de direito.

Os direitos difusos, no que tange ao aspecto subjetivo, são transindividuais, com indeterminação absoluta dos titulares, o que significa dizer que tais direitos não têm titular individual e a ligação entre os vários titulares difusos decorre de uma mera circunstância de fato, como por exemplo, morar na mesma região. Sob o aspecto objetivo são indivisíveis, o que equivale a afirmar que não podem ser satisfeitos nem lesados senão em forma que afete a todos os possíveis titulares. Como

exemplo, pode-se citar o direito ao meio ambiente sadio (art. 225 da Constituição Federal de 1988).³⁶

Aduz Rodrigo Coimbra que:

Na classe difusa, os objetos do direito podem ser: o patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe; a moralidade administrativa; o meio ambiente; o patrimônio histórico e cultural; as relações de consumo; as relações de trabalho; bens e direitos de valor artístico, estético, turístico e paisagístico; a ordem econômica; a ordem urbanística, entre outros.³⁷

Os direitos coletivos, no que tange ao aspecto subjetivo, são transindividuais, com determinação relativa dos titulares, o que significa dizer que tais direitos não têm titular individual e a ligação entre os vários titulares coletivos decorre de uma relação jurídica-base, como por exemplo, o Estatuto da OAB. Sob o aspecto objetivo são indivisíveis, o que equivale a afirmar que não podem ser satisfeitos nem lesados senão em forma que afete a todos os possíveis titulares, razão pela qual estão ao lado dos direitos difusos (por isso a expressão “direitos difusos e coletivos”). Como exemplo, pode-se citar o direito de classe dos

³⁶ Zavaski, Teori Albino. *Processo Coletivo: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos*. 6. ed. rev., atual. e ampl. 3. Tiragem. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 36-37.

³⁷ Coimbra, Rodrigo. Efetivação dos Direitos e Deveres Trabalhistas com Objeto Difuso a Partir da Constituição e da Perspectiva Objetiva dos Direitos Fundamentais. *Direitos Fundamentais & Justiça*. Porto Alegre: HS Editora, ano n. 8, n. 28, p. 104, Julho/Setembro de 2014.

advogados de ter representante na composição dos Tribunais (art. 94 da Constituição Federal de 1988)³⁸.

Como aduz Vincenzo Vigoriti³⁹:

Uma organização ainda deve existir para que se possa falar de "coletivo", no sentido de relação de interesses estabelecidos para a realização do fim comum. Este é o elemento essencial que distingue os interesses coletivos daqueles difusos. Reconhecendo também a implementação de algumas indicações esparsas na doutrina, parece-me que a expressão interesse difuso deva ser utilizada em referência a um estágio ainda fluido do processo de agregação de interesses e deve, portanto, ser reservada para aqueles posições de vantagem reconhecidas oferecidas aos particulares pelo ordenamento, de igual conteúdo e direito também dirigidas para o mesmo fim (o mesmo bem jurídico), e, portanto, não organizado, e, também, não vinculadas por restrições que podem torná-los a perder relevância jurídica, como posição individual, para deixá-los ser elementos significativos de um interesse mais amplo.

³⁸ Zavaski, Teori Albino. *Processo Coletivo*: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos. 6. ed. rev., atual. e ampl. 3. Tiragem. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 36-37.

³⁹ “Un’organizzazione comunque deve esistere perché possa parlarsi di "collettivo", nel senso di relazione di interessi stabilita per il raggiungimento del fine comune. Questo è l’elemento essenziale che distingue gli interessi collettivi da quelli diffusi. Recependo anche alcune indicazioni sparse in dottrina, mi pare che la locuzione interessi diffusi vada usata in riferimento ad uno stadio ancora fluido del processo di aggregazione degli interessi e vada pertanto riservata a quelle posizioni di vantaggio riconosciute ai singoli dall’ordinamento, di uguale contenuto e dirette anche verso il medesimo fine (medesimo bene giuridico), epperò non organizzate, e quindi non legate da vincoli capaci di far loro perdere rilevanza giurídica, come posizione individuali, per far loro assumere rilievo come elementi di un interesse più vasto”. VIGORITI, Vincenzo. *Interessi collettivi e processo*: la legittimazione ad agire. Milano: Dott. A. Giuffrè Editore, 1979. p. 39-40.

Em decorrência de sua natureza, os direitos difusos são insuscetíveis de apropriação individual, são insuscetíveis de transmissão, seja por ato inter vivos, seja mortis causas. Não podem ser renunciados ou transacionados. Em relação à sua defesa em juízo, essa se efetiva através de substituição processual (o sujeito ativo da relação processual não é o sujeito ativo da relação de direito material), razão pela qual o objeto do litígio é indisponível para o autor da demanda, que não poderá celebrar acordos, nem renunciar, nem confessar, nem assumir ônus probatório não fixado na Lei. E, por fim, a mutação dos titulares ativos difusos da relação de direito material se dá com absoluta informalidade jurídica, pois basta que haja alteração nas circunstâncias de fato.⁴⁰

Por outro lado, em decorrência de sua natureza, os direitos coletivos são insuscetíveis de apropriação individual, são insuscetíveis de transmissão, seja por ato inter vivos, seja mortis causas. Não podem ser renunciados ou transacionados. Em relação à sua defesa em juízo, essa se efetiva através de substituição processual (o sujeito ativo da relação processual não é o sujeito ativo da relação de direito material), razão pela qual o objeto do litígio é indisponível para o autor da demanda, que não poderá celebrar acordos, nem renunciar, nem confessar, nem assumir ônus probatório não fixado na Lei. E, por fim, a mutação dos titulares ativos coletivos da relação de direito material se dá com relativa

⁴⁰ Zavaski, Teori Albino. *Processo Coletivo*: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos. 6. ed. rev., atual. e ampl. 3. Tiragem. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 37.

informalidade jurídica, pois basta a adesão ou a exclusão do sujeito à relação jurídica-base.⁴¹

No tocante aos interesses que, por natureza, são difusos, há um elemento que é complicador, que se deve ao fato de que eles não comportam aglutinação em grupos sociais definidos a priori. Essa indeterminação dos sujeitos deriva, em grande parte, do fato de que não existe um vínculo jurídico coalizador dos sujeitos atingidos por esses interesses: em verdade, eles se reúnem ou se agregam ocasionalmente, em virtude de certas contingências, como o fato de habitarem certa região, de consumirem certo produto, de viverem numa certa comunidade, por compartilharem pretensões semelhantes, por serem afetados pelo mesmo evento originário de obra humana ou da natureza.⁴² Por exemplo, quando se refere aos interesses difusos dos usuários de automóveis⁴³, abarca-se uma indefinida massa de indivíduos das mais variadas situações, esparsos ou espalhados por todo o País, sem qualquer especial

⁴¹ Zavaski, Teori Albino. *Processo Coletivo: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos*. 6. ed. rev., atual. e ampl. 3. Tiragem. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 37.

⁴² Mancuso, Rodolfo de Camargo. *Interessse difusos: conceito e legitimação para agir*. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. p. 99.

⁴³ Assim: “Diversa é a situação com relação aos interesses difusos. Aqui, além da contraposição clássica indivíduo X autoridade, há um conflito de interesses de caráter meta-individual: o interesse à contenção dos custos de produção e dos preços contrapõe-se ao interesse à criação de novos postos de trabalho, à duração dos bens colocados no comércio etc. O interesse à preservação das belezas naturais contrapõe-se ao interesse da indústria edílicia, ou à destinação de áreas verdes a outras finalidades; o interesse ao transporte automobilístico não poluente e barato contrapõe-se ao interesse por um determinado tipo de combustível: o interesse à informação correta e completa contrapõe-se ao interesse político em manter um mínimo de controle sobre os meios de comunicação em massa”. Grinover, Ada Pellegrini. A tutela jurisdicional dos interesses difusos. In: Grinover, Ada Pellegrini; Benjamin, Antonio Herman; Wambier, Teresa Arruda e Vigoriti, Vincenzo (Organizadores). *Processo Coletivo: do surgimento à atualidade*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 41.

característica jurídica homogênea, pois apenas praticaram, aos milhares ou milhões, um mesmo ato jurídico instantâneo: a compra de um veículo.

É importante a observação de Teori Albino Zavaski, que ressalta que:

Nem sempre são perceptíveis com clareza as diferenças entre os direitos difusos e os direitos coletivos, ambos transindividuais e indivisíveis, o que, do ponto de vista processual, não tem maiores consequências, já que, pertencendo ambos ao gênero de direitos transindividuais, são tutelados judicialmente pelos mesmos instrumentos processuais. Pode-se, pois, sem comprometer a clareza, identifica-los em conjunto, pela sua denominação genérica de direitos coletivos ou de direitos transindividuais. No entanto, os direitos individuais, não obstante homogêneos, são direitos subjetivos individuais. Peca por substancial e insuperável antinomia afirmar-se possível a existência de direitos individuais transindividuais. Entre esses e os direitos coletivos, portanto, as diferenças são mais acentuadas e a sua identificação, conseqüentemente, é mais perceptível.⁴⁴

Como observa Rodrigo Coimbra, nas relações de trabalho⁴⁵, ainda que o Direito Coletivo do Trabalho contemple os exemplos talvez

⁴⁴ Zavaski, Teori Albino. *Processo Coletivo: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos*. 6. ed. rev., atual. e ampl. 3. Tiragem. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 38.

⁴⁵ O objetivo fundamental de um Estado Democrático de Direito deve ser o de garantir a todos os homens o direito de trabalhar e de viver com dignidade. A atuação das pessoas e da sociedade diante da ordem econômica contemporânea deve pautar-se, sempre, por dar ênfase ao valor social do trabalho. Afinal, somente através do trabalho é que se promoverá a diminuição das desigualdades regionais e sociais pela inclusão dos menos favorecidos. Roesler, Átila da Rold. *Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho*. São Paulo: LTr, 2014. p. 95.

mais típicos de direito coletivo stricto sensu – de que seja titular categoria ou grupo de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base, que, no caso, geralmente é o contrato de emprego –, existem também significativos direitos com objeto difuso. Assim, apresentam-se alguns casos envolvendo direitos com objeto difuso provenientes das relações de trabalho: a) greve em serviços ou atividades considerados essenciais, em que as atividades inadiáveis da comunidade não foram cumpridas pelos sujeitos da relação de trabalho – empregados e empregadores, causando prejuízos à coletividade (pessoas indeterminadas, não têm titular individual e a ligação entre os vários titulares difusos decorre de mera circunstância de fato); b) tutela inibitória (obrigação de não fazer) com relação a uma empresa que exige dos inúmeros e indeterminados candidatos a emprego (portanto, antes de haver vínculo jurídico) certidão negativa da Justiça do Trabalho sobre a inexistência do ajuizamento de eventual ação trabalhista (novamente tem-se o caso de pessoas indeterminadas- qualquer sujeito que potencialmente fosse fazer tal entrevista seria lesado – indeterminação absoluta dos titulares); c) discriminação na seleção para vaga de emprego (portanto, antes de haver vínculo jurídico de emprego), atingindo pessoas indeterminadas, como em relação a negros ou portadores de deficiências físicas, mulheres grávidas, idosos, índios, estrangeiros, menores, ou a prática de qualquer outro tipo de discriminação vedada pela Constituição Federal, inclusive portadores de HIV ou outra enfermidade grave que suscite discriminação. Outro exemplo de direitos com objeto difuso na

área trabalhista é a situação de redução análoga à condição de escravo, com atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho e de Juízes do Trabalho.⁴⁶

Conforme Marcos Neves Fava, desnecessário é avaliar a impossibilidade de defesa individual dos interesses desses trabalhadores, semicidadãos, isolados, desamparados e combalidos pela submissão escravocrata. As hipóteses de violação encetam direitos difusos – resumidos pela proteção da ordem jurídica justa – e individuais homogêneos – consistentes nos créditos individuais dos trabalhadores, para quitação de salário, descanso remunerado, adicionais de pagamento por trabalho insalubre ou perigoso, entre outros direitos.⁴⁷

Segundo Marcos Neves Fava, a questão do meio ambiente do trabalho comportaria também dupla dimensão de interesses, tal qual ocorre com a questão acima aludida no que tange ao trabalho escravo:

A proteção ao meio ambiente em geral constitui-se em interesse difuso, compartilhado, indeterminadamente, por toda a comunidade que do referido ambiente se serve; a degradação do ambiente de trabalho prejudica, de forma direta e definitiva, os trabalhadores que no local militam e, ainda mesmos danos podem ser identificados individualmente, segundo as sequelas mais ou menos graves que provoquem. Na primeira hipótese, haverá proteção do interesse difuso por meio de ação civil pública – reitius, ação coletiva – para impedir ou reparar a ação danosa, com cobrança de indenização revertida ao

⁴⁶ Coimbra, Rodrigo. Efetivação dos Direitos e Deveres Trabalhistas com Objeto Difuso a Partir da Constituição e da Perspectiva Objetiva dos Direitos Fundamentais. *Direitos Fundamentais & Justiça*. Porto Alegre: HS Editora, ano n. 8, n. 28, p. 106, Julho/Setembro de 2014.

⁴⁷ Fava, Marcos Neves. *Ação Civil Pública Trabalhista*. São Paulo: LTr, 2005. p. 104.

fundo de que trata o art. 13 da LAC; na segunda hipótese, por meio da mesma ação ou do mandado de segurança coletivo, alcançar-se-á a tutela de interesse coletivo em sentido estrito, beneficiando-se, com a atuação jurisdicional, a coletividade dos membros daquela categoria; e, por fim, através de ação coletiva para proteção de interesses homogêneos, os que têm natureza comum, porque decorrentes da degradação do meio ambiente do trabalho, arquitetará a reparação do dano individual (ação civil coletiva, nos termos da Lei Complementar n. 75/93).⁴⁸

Desse modo, para a efetivação dos direitos fundamentais de terceira dimensão foi criado um sistema de jurisdição civil denominado de microssistema de tutela dos direitos ou interesses coletivos. Tal sistema é formado pela integração sistemática da Constituição Federal de 1988, da Lei da Ação Popular, da Lei da Ação Civil Pública, do Código de Defesa do Consumidor e de forma subsidiária do Código de Processo Civil. Na seara trabalhista deve-se acrescentar a todos esses diplomas legais a Lei Orgânica do Ministério Público da União e a Consolidação das Leis do Trabalho, denominada essa junção como sistema de jurisdição trabalhista metaindividual.⁴⁹ O poder constituinte originário, com o fito de tornar dinâmica a atividade jurisdicional, institucionalizou atividades profissionais (tanto públicas como privadas), conferindo-lhes o status de funções essenciais à justiça, estabelecendo regras, no que

⁴⁸ Fava, Marcos Neves. *Ação Civil Pública Trabalhista*. São Paulo: LTr, 2005. p. 109.

⁴⁹ Eça, Vitor Salino de Moura; Rocha, Cláudio Jannotti da. O direito ao trabalho analisado sob a perspectiva humanística: efeito corolário a uma (super) proteção na dispensa coletiva. In: Bezerra Leite, Carlos Henrique; Eça, Vitor Salino de Moura (Coord.). *Direito Material e Processual do Trabalho na Perspectiva dos Direitos Humanos*. São Paulo: LTr, 2014. p. 31.

tange à instituição do Ministério Público, definidas nos artigos 127 a 130 da Constituição Federal de 1988.⁵⁰

Com fulcro no art. 127, caput, da Carta Magna de 1988, define-se que o Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis dos cidadãos. Além disso, dita instituição vem ocupando lugar cada vez mais de destaque na organização do Estado, haja vista o alargamento de suas funções de proteção dos direitos indisponíveis e de interesses coletivos. Nessa esteira de entendimento, considerando que o Ministério Público da União compreende, entre outros, o Ministério Público do Trabalho, torna-se imperioso analisar suas atribuições e prerrogativas, precipuamente na defesa dos direitos difusos e coletivos. Com isso, pretende-se realçar que é defensável que o MPT atue frente às dispensas coletivas, posto que estas atingem direitos difusos, de titularidade indeterminada.

Faz-se, assim, importante salientar que a organização e as atribuições do Ministério Público do Trabalho estão disciplinadas na Lei Complementar n. 75, de 20.05.1993, em seus artigos 83 a 115, a qual define como chefe da instituição o Procurador-Geral do Trabalho, com a função de representá-la, entre outras atribuições elencadas no artigo 91

⁵⁰ Lenza, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 13ª ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 601.

da referida lei.⁵¹ Ademais, impõe informar que o Ministério Público da União tem como princípios institucionais a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional, este último, inclusive, tem relevância nas ações propostas pela instituição em defesa dos interesses difusos e coletivos do cidadão, em especial, dos trabalhadores. Evidencia-se, portanto, que uma das atribuições do Ministério Público do Trabalho é justamente perseguir modelos de relações de trabalho que valorize a dignidade da pessoa humana, relação essa que indubitavelmente não se compatibiliza com as relações de trabalho que incentivam ou não previnam a dispensa em massa. A lei n. 7.347 de 24 de julho de 1985, a qual disciplina a ação civil pública, é taxativa ao dispor em seu artigo 1º que “Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados: “[...] IV – qualquer outro interesse difuso e coletivo”; bem como a Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, dispõe, em seu artigo 83, que

[...] compete ao Ministério Público do Trabalho no exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

[...] III- promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais garantidos constitucionalmente.⁵²

⁵¹ Brasil. *Lei Complementar n° 75*, de 20 de maio de 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm>. Acesso em 10 de maio de 2018.

⁵² Nascimento, Amauri Mascaro. *Iniciação ao processo do trabalho*. 3. ed. Rev. E atual. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 422.

Afasta-se, portanto, qualquer divergência acerca da legitimidade do Ministério Público do Trabalho na defesa dos interesses coletivos violados nos casos de dispensa coletiva. A Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990 (CDC), enuncia em seu artigo 81, parágrafo único que a defesa coletiva será exercida quando se tratar de “interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato”.⁵³ Assim sendo, evidenciada a esfera extrapatrimonial da coletividade, possuindo natureza de interesse difuso, resta claro a legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho na defesa de tais interesses, através da Ação Civil Pública, no plano judicial, ou através do Termo de Ajustamento de Conduta, no plano extrajudicial.

Este último, com imposição de multa diária para tentar garantir a sua efetividade. Nem mesmo com o advento da reforma trabalhista que, em seu art. 477-A, equiparou as dispensas imotivadas individuais ou coletivas, referindo não haver necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação, isso não foi suficiente para afastar a atuação do Ministério Público na defesa dos interesses difusos envolvidos nas dispensas em massa. Dessa forma, a jurisdição constitucional envolvendo os interesses difusos nas dispensas coletivas

⁵³ Nascimento, Amauri Mascaro. *Iniciação ao processo do trabalho*. 3. ed. Rev. E atual. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 425.

no Brasil pode ser um caminho de defesa do pleno emprego e dos trabalhadores mesmo que o STF julgue constitucional o art. 477-A da CLT, pois nada impede que os sindicatos das categorias profissionais, não mais podendo contar com a negociação coletiva prévia às dispensas em massa, possam se unir ao Ministério Público do Trabalho (MPT) para ajuizarem ações civis públicas buscando a reintegração dos trabalhadores coletivamente dispensados.

ASPECTOS DOUTRINÁRIOS, CONCEITOS E DISPENSAS COLETIVAS NA EDITORA ABRIL E NO STF APÓS A REFORMA TRABALHISTA

A dispensa coletiva pode ser designada de diversas maneiras: “dispensa em massa”, “despedimento coletivo”, “dispensa massiva”, “dispensa maciça” “licenziamento collettivo”, “Plano de desmobilização da planta”, dentre outras nomenclaturas. Envolve a ruptura de inúmeros contratos de trabalho por uma causa comum, regra geral, crise econômica ou financeira. Orlando Gomes foi um dos primeiros juristas a conceituar a dispensa coletiva, para ele trata-se da “rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados”. Assim, é possível verificar as seguintes condições para a configuração da dispensa coletiva: (i) presença de uma motivação; (ii) que tal motivação seja de ordem objetiva (do empregador); (iii) em virtude de tal motivação uma gama de empregados será afetada com a rescisão de seus respectivos contratos individuais de trabalho; (iv) que tal rescisão pode se dar durante um lapso

de tempo ou simultaneamente; (v) que não há ou haverá interesse da empresa em trocar os empregados afetados.

Diferentemente do que ocorre na dispensa plúrima, quando numa empresa se verifica uma série de despedidas singulares ou individuais, ao mesmo tempo, tendo estas despedidas motivos relativos à conduta de cada empregado dispensado.⁵⁴ Nessa linha de raciocínio, doutrinadores contemporâneos como Renato Rua de Almeida caracterizam a dispensa coletiva como sendo a “despedida simultânea de vários empregados, relacionada a uma causa objetiva da empresa, de ordem econômica-conjuntural, ou técnica-estrutural”. Relaciona-se a uma causa objetiva da empresa, de ordem econômico-conjuntural ou técnico-estrutural, e é tida como ato complexo e procedimental condicionado normalmente ao crivo da participação da representação eleita dos empregados na empresa. Há a despedida simultânea de vários empregados.⁵⁵

Nelson Mannrich sintetiza todos esses conceitos e determina que a dispensa coletiva é “a ruptura diferenciada do contrato de trabalho de natureza objetiva, de iniciativa patronal, decorrente de causas homogêneas que, durante um determinado período de tempo, atingem certo número de trabalhadores”.⁵⁶ Assim sendo, a dispensa coletiva

⁵⁴ Gomes, Orlando. *Dispensa coletiva na reestruturação da empresa*. Revista LTR, São Paulo, v. 38, n. 7, jul. 1974. p. 575.

⁵⁵ Almeida, Renato Rua de. O regime geral do direito do trabalho contemporâneo sobre a proteção da relação de emprego contra a despedida individual sem justa causa – estudo comparado entre a legislação brasileira e as legislações portuguesa, espanhola e francesa. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*. São Paulo, v. 71, n. 03, p. 336, mar. 2007.

⁵⁶ Mannrich, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2000, p. 555.

caracteriza-se como a terminação de diversos contratos de trabalhos em determinado empreendimento e lapso de tempo, por iniciativa do empregador fundamentado em motivos objetivos, ou seja, não atrelados à pessoa do empregado, geralmente decorrente de causas econômicas, de natureza estrutural, organizacional, tecnológico, financeiro, de produção ou conjuntural sem o objetivo de abrir novas vagas, porque senão não seria despedida coletiva, mas barateamento de mão de obra.

Contudo, é importante destacar que a Lei 13.467/2017, que introduziu a reforma trabalhista, foi o primeiro diploma legal interno a tratar expressamente sobre a dispensa coletiva. Mas por incrível que pareça, não estabeleceu critérios legais ou mesmo um conceito jurídico definindo o que venha a ser essa despedida coletiva. Pela presente análise, verifica-se que as dispensas coletivas (em massa) precisam ser enxergadas pela ótica de ofensa aos direitos difusos, pois não atingem tão-somente os trabalhadores dispensados, mas toda a coletividade. É preciso que os sindicatos tenham maior e melhor forma de atuação, através da Ação Coletiva, na defesa dos interesses difusos. E o Ministério Público do Trabalho também pode e deve utilizar-se de Ação Civil Pública na defesa dos direitos difusos atingidos nas dispensas em massa. Ainda mais no caso dos jornalistas, categoria tão negligenciada em sua remuneração, e que sofre tantas pressões no trabalho. A reforma trabalhista⁵⁷ brasileira, em vigor a partir de 11 de novembro de 2017,

⁵⁷ Nesse sentido: “A reforma trabalhista brasileira enaltece a autonomia individual da vontade e não se ocupa de um sistema de negociação coletiva orientado pela boa-fé. Essas opções

autoriza, no seu art. 477-A, as dispensas coletivas sem necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. É um grande retrocesso social no que tange aos direitos fundamentais sociais de todos e quaisquer trabalhadores brasileiros.

Como refere Enoque Ribeiro dos Santos:

No momento atual, não apenas de sedimentação da quarta dimensão dos direitos humanos, entre eles, o direito de informação, de democracia, de pluralidade, e, surgimento da quinta dimensão de direitos fundamentais, relacionada aos avanços da cibernética e da informática, o Brasil ao sancionar a Lei n. 13.467/2017, que em seu art. 477-A coloca no mesmo patamar institutos tão diversos e regidos por regimes jurídicos díspares – a dispensa individual, a plúrima e a coletiva –, não apenas se afasta dos sistemas modernos de tutela da segurança no emprego vigentes nos países de economia avançada, como se posta em sentido diametralmente oposto.⁵⁸

No dia 06 de agosto de 2018, a Editora Abril realizou uma demissão em massa de cerca de 100 jornalistas no estado de São Paulo e anunciou o fechamento de títulos, entre os quais as revistas Arquitetura e Construção, Boa Forma, Casa Claudia, Cosmopolitan, Elle e Minha Casa. Há informações ainda não confirmadas sobre a demissão coletiva

apresentam-se como importante fator de desigualdade, além de não contribuir para a democratização das relações de trabalho”. PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. A reforma trabalhista e seu impacto sobre a igualdade e a democracia no trabalho. *Revista da Faculdade Mineira de Direito*. Minas Gerais: Belo Horizonte, v.21, n. 41, p. 54.

⁵⁸ Santos, Enoque Ribeiro dos. *A dispensa coletiva na Lei n. 13.467/2017 da Reforma Trabalhista*. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/07/26/dispensa-coletiva-na-lei-n-13-4672017-da-reforma-trabalhista/##LS>.

de outras centenas de trabalhadores e trabalhadoras administrativos e gráficos.⁵⁹⁻⁶⁰

O "passaralho" da Abril foi um dos primeiros e principais exemplos de empresas utilizando a reforma trabalhista para prejudicar os trabalhadores, na opinião de juristas ouvidos pelo Brasil de Fato. Na última terça-feira (25 de setembro de 2018), o juiz Eduardo José Matiota, da 61ª Vara do Trabalho de São Paulo, anulou as demissões em massa realizadas pela Editora Abril desde dezembro de 2017. A decisão, tomada em uma Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pelo Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Estado de São Paulo, pede a reintegração dos demitidos.

As novas regras da CLT entraram em vigor em novembro de 2017, mudando mais de 200 cláusulas, entre elas, o artigo 477-A, que diz que dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas não precisam de "autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo do trabalho para sua efetivação".⁶¹

Segundo Raphael Maia, advogado do Sindicato dos Jornalistas que representou o caso, a empresa aguardou a vigência da Lei para realizar as demissões. Mais de 400 funcionários foram demitidos entre dezembro de 2017 e janeiro de 2018. Em agosto deste ano, mais 800

⁵⁹ Brasil. *Sindicato dos Jornalistas repudia mais demissão em massa na Abril*. Disponível em: <http://www.sjisp.org.br/noticias/sindicato-dos-jornalistas-repudia-mais-demissao-em-massa-na-abril-a9dc>.

⁶⁰ Convém explicar que não há dados sobre o quantitativo de mulheres/ trabalhadoras afetadas pela dispensa coletiva realizada pela editora abril.

⁶¹ Brasil. *Abril arquitetou demissão em massa às vésperas de recuperação judicial*. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/10/abril-arquitetou-demissao-em-massa-vesperas-de-recuperacao-judicial>.

foram demitidos pela editora Abril.⁶²

Antigamente, quando ocorria isso, a empresa tinha que nos comunicar e nós recorriamos com ação na justiça. Agora só entramos com a ação depois. A reforma trabalhista tem ainda um dispositivo que diz que a dispensa coletiva não precisa de autorização do sindicato. Essa é a forma que o Congresso arrumou de barrar qualquer tipo de impugnação judicial por parte do sindicato. Isso veio para liberar geral, em outras palavras, a lei diz que a empresa pode fazer o que quiser", explicou Maia, completando que, com a nova legislação, "as dispensas em massa no Brasil estão muito mais facilitadas".⁶³

Verifica-se que o comando do art. 477-A da CLT, incluído pela Lei da reforma trabalhista representa sério retrocesso social na defesa do trabalho e dos trabalhadores envolvidos em dispensas coletivas. Além do mais, a reforma trabalhista não aniquilou a função precípua de defesa dos interesses difusos envolvidos nas dispensas coletivas por parte do Ministério Público do Trabalho. O art. 81, parágrafo único, inciso I do Código de Defesa do Consumidor é cristalino nesse sentido: caberá ação civil pública por parte do Ministério Público na defesa dos interesses difusos. E foi exatamente isso que o Ministério Público do Trabalho e o Sindicato dos Jornalistas Profissionais do Estado de São Paulo fizeram: ajuizaram ação civil pública contra as dispensas em massa realizadas pela

⁶² Brasil. *Abril arquitetou demissão em massa às vésperas de recuperação judicial*. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/10/abril-arquitetou-demissao-em-massa-vesperas-de-recuperacao-judicial>.

⁶³ Brasil. *Abril arquitetou demissão em massa às vésperas de recuperação judicial*. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/10/abril-arquitetou-demissao-em-massa-vesperas-de-recuperacao-judicial>.

Editora Abril, pleiteando a reintegração no emprego de todos os funcionários dispensados, utilizando, dentre outros argumentos, que tais demissões coletivas atingem direitos difusos, não dá para mensurar com exatidão quem são os reais prejudicados.

Além da perda coletiva de empregos, gera insegurança jurídica. Nessa esteira, ao se falar de demissão coletiva, que tem um aspecto que foge à questão jurídica, há também o nível de insegurança social de tais demissões, pois atingem um contingente muito grande de trabalhadores. O caso da Editora Abril ilustra bem o papel do Ministério Público do trabalho na defesa dos interesses difusos da categoria dos jornalistas. Mas a Editora abriu pleiteou e conseguiu aprovar recuperação judicial nove dias após as demissões, na 2ª Vara de Falências e Concordatas. Ou seja, além dos 804 demitidos, quase 250 trabalhadores, que haviam sido dispensados em meses anteriores e ainda recebiam as verbas rescisórias em parcelas, tiveram cancelados seus pagamentos⁶⁴. Nessa esteira,

Foram ainda incluídos no abismo dos desesperados cerca de 200 freelancers, entre fotógrafos, diagramadores, revisores e produtores, igualmente deixados de mãos vazias. O número de tungados aproximou-se, então, de 1250 profissionais. Ou seja, um calote retumbante arquitetado pelos acionistas do Grupo, os irmãos Giancarlo, Victor e Roberta Civita”, prossegue Patrícia, acrescentando que, segundo a

⁶⁴ Brasil. "*Não foi o melhor, mas foi o possível*", diz Patrícia Zaidan sobre acordo entre demitidos da Abril e novo dono do grupo. Disponível em: https://portalimprensa.com.br/noticias/ultimas_noticias/82378/nao+foi+o+melhor+mas+foi+o+possivel+diz+patricia+zaidan+sobre+acordo+entre+demitidos+da+abril+e+novo+dono+do+grupo.

revista Forbes, os três detinham em 2015 um patrimônio pessoal avaliado em 3,3 bilhões de dólares (a dívida trabalhista do Grupo Abril seria de aproximadamente 7% desse valor).⁶⁵

Em maio de 2019, após exaustivas rodadas de negociação com o atual dono do Grupo Abril, o advogado Fábio Carvalho (que comprou o negócio por apenas 100 mil reais) e sua equipe, o grupo de demitidos e freelancers assinou um acordo, que embora possa não ser considerado o melhor acordo, foi o que conseguiram os dispensados em massa.⁶⁶

Resumindo o acordo no que tange às verbas rescisórias, a maioria tinha valores de até 250 mil reais e recebeu tudo em fevereiro de 2020. A primeira parte (70% do valor) foi paga em junho de 2019; os 30% restantes foram quitados no dia 16 de fevereiro de 2020. O que passou de 250 mil reais e atingiu 350 mil sofre deságio de 40%. O prejuízo maior ficou para quem tinha crédito a receber acima de 350 mil reais, normalmente profissionais que trabalharam mais tempo na Abril e assumiram responsabilidades em cargos de chefia.⁶⁷

⁶⁵ Brasil. "*Não foi o melhor, mas foi o possível*", diz Patrícia Zaidan sobre acordo entre demitidos da Abril e novo dono do grupo. Disponível em: https://portalimprensa.com.br/noticias/ultimas_noticias/82378/nao+foi+o+melhor+mas+foi+o+possivel+diz+patricia+zaidan+sobre+acordo+entre+demitidos+da+abril+e+novo+dono+do+gru po.

⁶⁶ Brasil. "*Não foi o melhor, mas foi o possível*", diz Patrícia Zaidan sobre acordo entre demitidos da Abril e novo dono do grupo. Disponível em: https://portalimprensa.com.br/noticias/ultimas_noticias/82378/nao+foi+o+melhor+mas+foi+o+possivel+diz+patricia+zaidan+sobre+acordo+entre+demitidos+da+abril+e+novo+dono+do+gru po.

⁶⁷ Brasil. "*Não foi o melhor, mas foi o possível*", diz Patrícia Zaidan sobre acordo entre demitidos da Abril e novo dono do grupo. Disponível em: https://portalimprensa.com.br/noticias/ultimas_noticias/82378/nao+foi+o+melhor+mas+foi+o+

No que tange à necessidade de prévia chancela do sindicato para as dispensas coletivas, o Supremo Tribunal Federal, exercendo a sua jurisdição constitucional, vai analisar se há ou não essa obrigatoriedade de prévia negociação coletiva entre o ente sindical e a empresa. Na data de 20 de maio de 2021, retomou-se julgamento de recurso extraordinário que em fevereiro deste ano estava sendo apreciado pelo Plenário virtual. Mas à época o julgamento também fora suspenso, por pedido de destaque do próprio ministro Dias Toffoli.⁶⁸ Nesse sentido, um pedido de vista do ministro Dias Toffoli suspendeu no dia 20 de maio de 2021, o julgamento no qual o Supremo Tribunal Federal iria decidir sobre a possibilidade de empresas dispensarem trabalhadores em massa sem negociação coletiva.

69

Para chegar ao entendimento que fixou como tese, o ministro Marco Aurélio considerou inicialmente o inciso I do artigo 7º da Constituição, segundo o qual é direito do trabalhador a "relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória,

[possivel+diz+patricia+zaidan+sobre+acordo+entre+demitidos+da+abril+e+novo+dono+do+gru po.](#)

⁶⁸ Góes, Severino. *Licença para demitir*: STF tem 3 votos favoráveis para dispensa em massa sem negociação coletiva. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-19/stf-votos-favoraveis-dispensa-massa-negociacao-coletiva#:~:text=Para%20chegar%20ao%20entendimento%20que.lei%20complementar%2C%20que%20prever%C3%A1%20indeniza%C3%A7%C3%A3o.>

⁶⁹ Góes, Severino. *Liberdade para Descontratar*: Toffoli pede vista e STF adia julgamento de RE sobre dispensa coletiva. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-20/pedido-vista-toffoli-suspende-julgamento-demissao-massa-negociacao-coletiva>. Acesso em 02 de junho de 2021.

dentre outros direitos". Para o ministro, o dispositivo tem uma parte implícita, que respalda a diminuição de folha de pessoal, para que a empresa fuja da "morte civil" e da "falência", mediante verba compensatória. A lei complementar mencionada pela norma constitucional não foi editada, mas essa ausência, segundo Marco Aurélio, foi suprida pelo artigo 10 do ADCT. Além disso, o relator mencionou que o artigo 7º da Constituição prevê um rol taxativo de situações em que direitos trabalhistas podem ser relativizados mediante negociação coletiva.

"[...] As exceções contempladas afastam a possibilidade de se inserir outras no cenário jurídico", afirmou. Quanto ao inciso XXVI do mesmo artigo, segundo o qual o trabalhador tem o direito ao "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho", o relator propôs, em seu voto, interpretação sistemática do texto constitucional. "Se tomado separadamente o preceito, será possível a flexibilização, independentemente do tema", disse. Mas acrescentou: "A Carta da República é um grande todo. Não contém preceitos isolados, passíveis de interpretação como se fossem de autonomia maior, até mesmo podendo chegar-se a um paradoxo, a uma incoerência". Por fim, Marco Aurélio ainda mencionou o artigo 477-A da CLT, acrescido pela reforma trabalhista e que equipara as dispensas individuais imotivadas às "plúrimas ou coletivas". Dois ministros seguiram o entendimento do relator, para quem "a dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva": Alexandre de

Moraes e Nunes Marques.⁷⁰ Divergiu o ministro Edson Fachin.

O Ministro Luís Barroso sustentou sua tese contra o voto do relator sob o entendimento de que, em julgamento de casos envolvendo questões trabalhistas, devem ser consideradas premissas como garantia dos direitos fundamentais trabalhistas inscritos na Constituição, preservação de empregos, formalização do trabalho e promoção da negociação coletiva.⁷¹

Segundo o Ministro Luís Barroso, que acompanhou o Ministro Edson Fachin na divergência ao voto do Relator, Ministro Marco Aurélio:

Existe omissão constitucional contra dispensa sem justa causa. E a dispensa coletiva é um fato socialmente relevante não só pelo impacto sobre milhares de trabalhadores, mas também sobre a comunidade na qual vivem.

"Não há razão pela qual não se deva sentar numa mesa de negociação. A intervenção sindical prévia é exigência procedimental para a dispensa em massa dos trabalhadores", sustentou.⁷²

O relator também afirmou que a "dispensa coletiva constitui

⁷⁰ Góes, Severino. *Licença para demitir*: STF tem 3 votos favoráveis para dispensa em massa sem negociação coletiva. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-19/stf-votos-favoraveis-dispensa-massa-negociacao-coletiva#:~:text=Para%20chegar%20ao%20entendimento%20que,lei%20complementar%2C%20que%20prever%20a%20indeniza%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em 02 de junho de 2021.

⁷¹ Góes, Severino. *Liberdade para Descontratar*: Toffoli pede vista e STF adia julgamento de RE sobre dispensa coletiva. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-20/pedido-vista-toffoli-suspende-julgamento-demissao-massa-negociacao-coletiva>.

⁷² Góes, Severino. *Liberdade para Descontratar*: Toffoli pede vista e STF adia julgamento de RE sobre dispensa coletiva. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-20/pedido-vista-toffoli-suspende-julgamento-demissao-massa-negociacao-coletiva>.

cessação simultânea de grande quantidade de contrato de trabalho por motivo singular e incomum a todos, ante a necessidade de o ente empresarial reduzir definitivamente o quadro de empregados por razões de ordem econômica e financeira".⁷³

O procurador-geral da República, Augusto Aras, tentou introduzir no julgamento a tese segundo a qual seria obrigatório levar em conta a Convenção 158 da OIT. Segundo ele, "não se admite demissão em massa dos trabalhadores sem prévia negociação coletiva". "A norma internacional é protetiva do trabalhador."⁷⁴ Aras disse que, ao mesmo tempo em que "o Estado não pode impedir empresas de demitir", essas companhias têm a obrigação de propor negociação prévia em casos de demissão em massa. "A empresa tem o direito de fazer a demissão em massa e não esperar por chancela do sindicato, mas deve fazer negociação prévia, adotando, por exemplo, plano de demissão", completou.⁷⁵

⁷³ Góes, Severino. *Licença para demitir*: STF tem 3 votos favoráveis para dispensa em massa sem negociação coletiva. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-19/stf-votos-favoraveis-dispensa-massa-negociacao-coletiva#:~:text=Para%20chegar%20ao%20entendimento%20que.lei%20complementar%2C%20que%20prever%20indeniza%C3%A7%C3%A3o>.

⁷⁴ Góes, Severino. *Licença para demitir*: STF tem 3 votos favoráveis para dispensa em massa sem negociação coletiva. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-19/stf-votos-favoraveis-dispensa-massa-negociacao-coletiva#:~:text=Para%20chegar%20ao%20entendimento%20que.lei%20complementar%2C%20que%20prever%20indeniza%C3%A7%C3%A3o>.

⁷⁵ Góes, Severino. *Licença para demitir*: STF tem 3 votos favoráveis para dispensa em massa sem negociação coletiva. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-19/stf-votos-favoraveis-dispensa-massa-negociacao-coletiva#:~:text=Para%20chegar%20ao%20entendimento%20que.lei%20complementar%2C%20que%20prever%20indeniza%C3%A7%C3%A3o>.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se, portanto, que a não é possível equiparar as dispensas individuais, as plúrimas e as coletivas, forte na defesa de um Direito Constitucional do Trabalho, que tem na Constituição a sua base e o seu fundamento de validade e de existência. Ademais, deve servir o Direito do Trabalho como um ramo jurídico comprometido com a redução ou término das desigualdades sociais nas relações conflituosas entre o capital e o trabalho. Essa demanda do capital em aniquilar com a classe trabalhadora não é nova, é própria do neoliberalismo, mas a Constituição Federal de 1988 bem como a atuação do Ministério Público do Trabalho podem e devem afastar tais retrocessos sociais⁷⁶ trazidos pela reforma

⁷⁶ Nesse sentido: “Estranhamente, a referida Lei reformista não expressou nenhum esforço em: (a) estimular as negociações coletivas, o que seria possível mediante criação de condições reais e jurídicas de autocomposição, com mecanismos eficazes e dialogais; (b) garantir igualdade negocial entre os atores, pois enfraqueceu os sindicatos, deixando o equilíbrio negocial comprometido; (c) estabelecer entre as partes proteção efetiva ao negociado, limitando-se a reduzir a intervenção do Estado nos instrumentos coletivos, enquanto nada inovou na obrigatoriedade dos atores em honrar as cláusulas negociadas; (d) demonstrar preocupação com o princípio da vedação do retrocesso social, pois pretendeu tornar negociáveis garantias de saúde, segurança do trabalho e direitos há muito consagrados (veja-se o art. 611-B, parág. único, CLT); (e) privilegiar os canais autocompositivos, como a mediação, a conciliação e a arbitragem, na instrumentalização institucional das negociações coletivas. No geral, percebe-se que a intenção do legislador foi a de criar um arremedo de negociação coletiva, na qual será possível a entrega e a renúncia de direitos por entidades fragilizadas, com instrumentos coletivos infensos ao reexame do Judiciário”. LIMA, Francisco Gerson Marques de. Instrumentos coletivos de trabalho, num contexto de reforma trabalhista. *Nomos: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC*. v. 37.2, jul./dez. 2017, p. 378-379. Além disso, a Coordenação Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho (CONALIS) possui enunciado expresso sobre a necessidade de negociação coletiva em casos similares: ORIENTAÇÃO Nº 06. Dispensa coletiva. DISPENSA COLETIVA. “Considerando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da democracia nas relações de trabalho e da solução pacífica das controvérsias (preâmbulo da Constituição Federal de 1988), do direito à informação dos motivos ensejadores da dispensa massiva e de negociação coletiva (art. 5º, XXXIII e XIV, art. 7º, I e

trabalhista. E se espera também que o Judiciário Trabalhista, comprometido com o Estado Democrático de Direito ou daquilo que dele sobrou, não ceda à proposta de desmonte da Justiça do Trabalho e do próprio Direito do Trabalho. Seria importante repensar ou rejulgar a dispensa coletiva da Editora Abril sob a ótica da Jurisdição Constitucional comprometida com a Eficácia/Efetividade dos Direitos Fundamentais Sociais – proteção constitucional ao trabalho.

É o Direito Público (Direito Constitucional) interferindo no Direito Privado (Direito do Trabalho) para assegurar os direitos privados dos indivíduos trabalhadores nas dispensas em massa. E o próprio STF, responsável pela jurisdição constitucional brasileira, deve ter em mente que as dispensas coletivas mexem com a vida de milhares de trabalhadores e de suas famílias, devendo declarar o art. 477-A da CLT inconstitucional, pois fere a própria Constituição Federal de 1988, que prevê proteção às dispensas arbitrárias ou sem justa causa (dispensas individuais e coletivas), bem como a Convenção 158 da OIT, da qual o Brasil é signatário. Não pode mais o STF se omitir mais nessa matéria.

E, por fim, cabe ao Ministério Público do Trabalho, com o apoio do sindicato da categoria profissional (sindicato obreiro), mesmo que o STF julgue constitucional o art. 477-A da CLT, ajuizar ação civil pública

XXVI, e art. 8º, III, V e VI), da função social da empresa e do contrato de trabalho (art. 170, III e Cód. Civil, art. 421), bem como os termos das Convenções ns. 98, 135, 141 e 151, e a Recomendação nº 163 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a dispensa coletiva será nula e desprovida de qualquer eficácia se não se sujeitar ao prévio procedimento da negociação coletiva de trabalho com a entidade sindical representativa da categoria profissional.

nas dispensas coletivas que envolvam direitos difusos, a fim de proteger a classe trabalhadora. Porque a atuação do Ministério público não está limitada pelo julgamento do STF sobre a obrigatoriedade ou não da prévia negociação coletiva nas dispensas coletivas (em massa). O Ministério Público do Trabalho pode e deve utilizar-se da ação civil pública para corrigir as distorções operadas pela reforma trabalhista.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Renato Rua de (2007). O regime geral do direito do trabalho contemporâneo sobre a proteção da relação de emprego contra a despedida individual sem justa causa – estudo comparado entre a legislação brasileira e as legislações portuguesa, espanhola e francesa. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**. São Paulo, v. 71, n. 03, p. 336-345, mar.

BAUMAN, Zygmunt (1998). **O mal-estar da pós-modernidade**. Tradução de Mauro Gama e de Cláudia Martinelli Gama. Revisão técnica de Luís Carlos Fridman. Rio de Janeiro: Zahar.

BOBBIO, Norberto (1992). **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus.

BRASIL (2019). **Abril arquitetou demissão em massa às vésperas de recuperação judicial**. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/10/abril-arquitetou-demissao-em-massa-vesperas-de-recuperacao-judicial>.

_____. (2018). **Lei Complementar nº 75**, de 20 de maio de 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm.

_____. (2021). "**Não foi o melhor, mas foi o possível**", diz Patrícia Zaidan sobre acordo entre demitidos da Abril e novo dono do grupo. Disponível em: https://portalimprensa.com.br/noticias/ultimas_noticias/82378/nao+foi+o+melhor+mas+foi+o+possivel+diz+patricia+zaidan+sobre+acordo+entre+demitidos+da+abril+e+novo+dono+do+grupo.

_____(2019). **Sindicato dos Jornalistas repudia mais demissão em massa na Abril**. Disponível em: <http://www.sjssp.org.br/noticias/sindicato-dos-jornalistas-repudia-mais-demissao-em-massa-na-abril-a9dc>.

COIMBRA, Rodrigo (2014). **Efetivação dos Direitos e Deveres Trabalhistas com Objeto Difuso a Partir da Constituição e da Perspectiva Objetiva dos Direitos Fundamentais**. Direitos Fundamentais & Justiça. Porto Alegre: HS Editora, ano n. 8, n. 28, p. 100-124, Julho/Setembro.

EÇA, Vitor Salino de Moura; Rocha, Cláudio Jannotti da (2014). **O direito ao trabalho analisado sob a perspectiva humanística**: efeito corolário a uma (super) proteção na dispensa coletiva. In: Bezerra Leite, Carlos Henrique; Eça, Vitor Salino de Moura (Coord.). Direito Material e Processual do Trabalho na Perspectiva dos Direitos Humanos. São Paulo: LTr.

FAVA, Marcos Neves (2005). **Ação Civil Pública Trabalhista**. São Paulo: LTr.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha (2004). **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1ª ed. Campinas: Russel Editores.

GALIA, Rodrigo Wasem (2010). Função social da empresa e pleno emprego: uma análise hermenêutica na busca da efetivação dos direitos fundamentais sociais. **Revista de Direito da Faculdade Dom Alberto**. v. 1, n. 1 (out. 2010). Santa Cruz do Sul: Faculdade Dom Alberto, p. 292.

GOES, Mauricio de Carvalho (2009). **A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego**. Porto Alegre: Verbo Jurídico.

GÓES, Severino (2021). **Liberdade para Descontratar**: Toffoli pede vista e STF adia julgamento de RE sobre dispensa coletiva. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-20/pedido-vista-toffoli-suspende-julgamento-demissao-massa-negociacao-coletiva>.

GÓES, Severino (2021). **Licença para demitir**: STF tem 3 votos favoráveis para dispensa em massa sem negociação coletiva. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mai-19/stf-votos-favoraveis-dispensa-massa-negociacao-coletiva#:~:text=Para%20chegar%20ao%20entendimento%20que,lei%20complementar%2C%20que%20prever%20indeniza%C3%A7%C3%A3o>.

GOMES, Orlando (1974). **Dispensa coletiva na reestruturação da empresa**. Revista LTR, São Paulo, v. 38, n. 7, p. 575-579, jul.

GRINOVER, Ada Pellegrini (2014). **A tutela jurisdicional dos interesses difusos**. In: Grinover, Ada Pellegrini; Benjamin, Antonio Herman; Wambier, Teresa Arruda e Vigoriti, Vincenzo (Organizadores). Processo Coletivo: do surgimento à atualidade. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, p. 39-60.

LENZA, Pedro (2009). **Direito constitucional esquematizado**. 13. ed. Rev., atual. E ampl. São Paulo:Saraiva.

LIMA, Francisco Gerson Marques de (2017). Instrumentos coletivos de trabalho, num contexto de reforma trabalhista. Nomos: **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**. v. 37.2, jul./dez. pp. 375-394.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo (2013). **Interesses difusos**: conceito e legitimação para agir. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais.

MANNRICH, Nelson (2000). **Dispensa coletiva**: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: LTr.

MARTINEZ, Luciano (2013). **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva.

MORAES, Alexandre de (2009). **Direito constitucional**. 24. Ed. 2. Reimpr. São Paulo: Atlas.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro (2008). **Iniciação ao processo do trabalho**. 3. ed. Rev. E atual. São Paulo: Saraiva.

NASIHGIL, Arion Augusto Nardello e Duarte, Francisco Carlos (2015). A flexibilização do direito do trabalho como instrumento de desenvolvimento econômico em conflito com o princípio da vedação do retrocesso social. Nomos: **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**. v. 35.2, jul./dez. pp. 117-138.

PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto (2018). A reforma trabalhista e seu impacto sobre a igualdade e a democracia no trabalho. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**. Minas Gerais: Belo Horizonte, v.21, n. 41, pp. 53-75.

ROESLER, Átila da Rold (2014). **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. São Paulo: LTr.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos (2018). **A dispensa coletiva na Lei n. 13.467/2017 da Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/07/26/dispensa-coletiva-na-lei-n-13-4672017-da-reforma-trabalhista/##LS>.

SARLET, Ingo Wolfgang (2005). **A eficácia dos direitos fundamentais**. 5. ed.rev. Atual. E ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado.

_____. (2014). **Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais na Constituição Federal brasileira de 1988**. In: Sarlet, Ingo Wolfgang; Mello Filho, Luiz Philippe Vieira de; fração, Ana de Oliveira (coordenadores). Diálogos entre o direito do trabalho e o direito constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber. São Paulo: Saraiva, p. 15-74.

SILVA NETO, Manoel Jorge (2005). **Direitos fundamentais e o contrato de trabalho**. São Paulo: LTr.

VIGORITI, Vincenzo (1979). **Interessi collettivi e processo**: la legittimazione ad agire. Milano: Dott. A. Giuffrè Editore.

ZAVANELLA, Fabiano (2015). **Dos direitos fundamentais na dispensa coletiva**. São Paulo: LTr.



A NECESSIDADE DA PROTEÇÃO JURÍDICA AO TRABALHO
HUMANO: UMA ANÁLISE SOBRE A TEORIA MATERIALISTA
DO ESTADO DE JOACHIM HIRSCH⁷⁷

Yana de Moura Gonçalves
Gabriel Eidelwein Silveira
Tamires Eidelwein

INTRODUÇÃO

O presente artigo propõe a analisar alguns dos elementos fundamentais da Teoria Materialista do Estado desenvolvida por Joachim Hirsch no processo de recuperação e superação da dogmatização dos preceitos marxistas empreendidos pelo marxismo doutrinário patrocinado pela antiga URSS.

O autor estabelece profícuo debate com diversos autores marxistas que trabalhavam para recolocar a tradição filosófica do marxismo na senda da crítica conceitual e da crítica política.

Hirsch ataca rigorosamente as simplificações mecânicas que engessaram a reflexão marxista e faz um acerto de contas com as

⁷⁷ Este capítulo foi previamente apresentado e debatido no 1º Seminário de Pós-Graduação do Mestrado Profissional em Políticas Públicas da Universidade Federal do Pampa - Unipampa (2022), no GT 06 “Direitos Humanos”, e publicado nos Anais respectivos.

correntes acadêmicas da ciência política que secundarizavam ou tratavam de forma superficial o Estado em suas múltiplas dimensões.

A reflexão desenvolvida na obra atualiza e aprofunda a compreensão marxista e marxiana do Estado, sua gênese e seu funcionamento. Passando por processos políticos e disputas acadêmicas, o autor nos oferece a vitalidade de uma reflexão acurada e detalhista sobre aspectos do Estado deixados em segundo plano até pelos fundadores da escola marxista.

Leitura fundamental para refletir sobre os processos políticos brasileiros e mundiais, Hirsch é referência necessária para trabalhar o marxismo preche de todas as suas possibilidades.

A TEORIA MATERIALISTA

Para compreendermos a construção da Teoria Materialista do Estado é preciso adentrar no duplo processo que impulsionou a sua consolidação.

Em primeiro lugar a Teoria Materialista do Estado surge em um impulso das lutas populares que sacodem o mundo no final dos anos 60 e recolocam o marxismo na ordem do dia após a ruptura epistemológica com o marxismo doutrinário e congelado utilizado para justificar o socialismo de estado que vigorava na então URSS. Autores como Poulantzas, Althusser, Kirchheimer, Neumann, Thalheimer, Schale, Schiller e muitos outros recolocam o marxismo na ordem do dia e

recorrem às contribuições de Marx, Lenin, Gramsci, Lukács e um amplo leque de autores da tradição marxista para reiniciar a crítica fundada no materialismo histórico e abordar as novas contradições e desdobramentos do desenvolvimento da sociedade capitalista e em larga medida reassumir o desenvolvimento teórico das primeiras gerações marxistas abreviadas pelo dogmatismo soviético que assumia o papel de gendarme teórico da produção marxista. Este novo impulso na análise marxista e marxiana perpassou todos os campos de produção do conhecimento sistematizado e os movimentos sociais. Este impulso na Ciências Políticas e Sociologia culminou com o desenvolvimento da Teoria Materialista do Estado.

Schiller coloca como primeiro desafio da sua contribuição teórica definir o que é o estado moderno consolidado com as revoluções burguesas. E nesta senda o autor anuncia a dimensão do desafio de cumprir uma tarefa que nem mesmo Marx enfrentou diretamente. Nos textos da dupla inicial do marxismo o estado é encarado superficialmente ou descrito apenas em suas linhas gerais e condições históricas que possibilitaram a sua consolidação. Não existe um aprofundamento sobre a organização do Estado e as nuances do seu funcionamento. Mesmo Engels que se dedicou a esmiuçar a gênese das organizações tribais até o Estado moderno burguês menciona o funcionamento do Estado moderno apenas de forma lateral e aligeirada.

A contribuição maior de Marx sobre o Estado burguês se limita a alguns apontamentos feitos no Ideologia Alemã e breves comentários no 18 Brumário. Esta lacuna não foi enfrentada pela tradição marxista que

se desenvolveu sob os auspícios da URSS que procurou teorizar o Estado como instrumento de dominação das frações majoritárias de dada sociedade capitalista, sem considerar as contradições e características desse Estado. As contribuições fundamentais para superar a lacuna teórica que se apresentava veio com o trabalho de Gramsci, Althusser e Polanskas que caminharam para alargar o entendimento marxista sobre o Estado e suas contradições. Os três autores a seus modos não recusaram a produção teórica marxista anterior e não foram tolhidos pela patrulha ideológica exercida pela URSS e seus aparelhos ideológicos congregados na terceira internacional que reunia os partidos comunistas alinhados e submetidos, no mais das vezes voluntariamente, a Moscou.

Os três autores deram profundas contribuições sobre os espaços do Estado as disputas desenvolvidas nesses espaços e os limites encontrados por esse Estado e suas múltiplas dimensões. Seguindo os passos teóricos de Marx que confrontou as políticas econômicas e as categorias analíticas propostas pela Ciência Econômica, a Teoria Materialista do Estado se propõe a criticar as políticas do Estado e as categorias da Ciência Política para categorizar e analisar as políticas de Estado e os meios para determiná-la. Com este procedimento a Teoria Materialista do Estado pretende:

Como toda ciência crítica a teoria materialista do Estado tem como objetivo remeter as categorias teóricas dominantes as suas relações sociais básicas e, com isso, ajudar os indivíduos a entenderem a si mesmos, a sua ação e as condições que os determinam

como pré-requisito para a sua autolibertação. (HIRSCH, 2010, p. 19-20).

Esse pressuposto assumido conduziu a teoria materialista do Estado a confrontar as correntes assumidas pelo ministro das Ciências Políticas e o processo de crítica conduziu um processo dialético de superação e criação de nova síntese que não recusou a priori os elementos confrontados, mas sim superá-los demonstrando os limites epistemológicos dos seus conceitos. Tal procedimento para além de demonstrar que o Estado é uma organização dada e funcional de sociabilidade sujeita às disputas antagônicas e contraditórias. A teoria materialista do Estado busca descortinar que sua apreensão se dá de maneira fetichizada de acordo com a conceituação marxista. Isso significa que suas relações, contradições e desenvolvimento não são inteligíveis pela mera observação e suas dinâmicas permanecem opacas para observadores que não levantam o véu desses processos que descortinam as disputas, conflitos e lutas decorrentes desses processos de dominação e exploração. Novamente o autor reforça a vinculação com a sua linha marxista de ciência crítica que deve desvelar os processos e disputas que seguem encobertos na dinâmica própria do Estado burguês.

Aqui na compreensão do Estado burguês a teoria materialista do Estado se afasta mais uma vez da leitura fossilizada e dogmática do marxismo soviético e acompanha as conclusões marxistas livres do dogma soviético e de que o Estado é muito mais complexo e mediatizado que a reducionista forma de Estado aparelho repressivo a serviço da

burguesia. E é nesta complexidade e mediações elaboradas que configura uma certa “autonomia relativa” do Estado em relação a todas as classes. Assim o Estado não é mero aparelho repressivo de opressão de classe, mas passa a ser simultaneamente instância ideológica e parte na disputa hegemônica em curso na sociedade definida pela ação e pensamento dos indivíduos. Assim acompanhando as conclusões do debate sobre a derivação do Estado, os aparelhos e mediações que constituem o Estado deixam de ser mera consequência da estrutura econômica e passa a ser lócus privilegiado da ação.

Além da contribuição fundamental oferecida pelo marxismo, a teoria materialista do Estado confronta-se e dialoga com outras correntes conceituais que oferecem contribuições fundamentais para o aprofundamento da análise do Estado. Max Weber e a teoria do capitalismo e burocracia, Michael Foucault e a teoria do poder, Jessop e a teoria dos sistemas. Estas e outras contribuições teóricas auxiliaram a construir o arcabouço teórico que permite uma análise mais acurada e ampla do Estado burguês e as dinâmicas inerentes ao seu funcionamento contraditório.

O conjunto dessas contribuições soma-se aos elementos anteriormente apontados para construir um instrumental voltado para a tarefa específica de observar uma forma de Estado particular, a forma de Estado moderno que se consolida como aparelho centralizado e de força da sociedade burguesa. Um Estado que corresponde ao desenvolvimento das formas de produção capitalista que engendraram um Estado que

difere de todas as experiências anteriores que se remetem ao termo Estado. Um Estado que separa a dominação econômica da dominação política pelo menos formalmente, um Estado que se separa da sociedade que distingue o público e o privado. Uma nova organização social que separa e articula diversas esferas de atuação e nesse sentido que pode assumir a identidade de Estado Moderno, Estado capitalista. É mediante essa formulação que a teoria materialista do Estado atua, no desvelamento dos elementos que compõem e balizam a atuação desta configuração particular do Estado. O Estado não é tratado como algo dado ou pré-definido. O Estado é interpretado à luz de uma compreensão que o entende como resultado das disputas e um dos espaços dessa disputa.

RELAÇÃO ESTADO-SOCIEDADE

As premissas iniciais da Teoria Materialista do Estado apontam para uma leitura da relação entre Estado e sociedade que supera a simplificação do Estado como mero gestor dos interesses capitalistas. A leitura sobre a relação entre estes elementos vêm acompanhadas. O Estado como decorrência das formas de produção da sociedade precisa assumir uma posição que transcenda a simplificação de promotor de interesses exclusivos de uma classe. O Estado assume para si a capacidade de mediação das disputas e lócus privilegiado da atividade política O Estado deixa de ser entendido como mero aparelho de interesse

de classe e atua como necessidade *sine qua non* para a manutenção de todo o sistema capitalista, sua existência depende do sistema e o sistema depende do Estado para sua manutenção. Assim a manutenção do Estado se embaralha com a manutenção do próprio sistema capitalista e a burocracia estatal trabalha pela manutenção do sistema independentemente das pressões exercidas pelos grupos de interesse do capital, já que a manutenção das atuais relações de produção implicam na manutenção do Estado em si. Assim não é possível apontar qualquer neutralidade no Estado. O Estado é manifestação política desta forma de organização.

As implicações decorrentes desta conclusão apontam que não é possível superar o sistema capitalista com a mera assunção do Estado capitalista. Assim a contradição entre os preceitos democráticos liberais do Estado e suas formalidades democráticas encontra-se sempre em uma posição de antagonismo entre sua declaração democrática, mas esses valores democráticos liberais encontram seu limite e opositor no caráter nas relações de produção e de classe. Outra vez a teoria materialista do Estado busca nas reflexões empreendidas por Marx a sua referenciação teórica e analítica. As contradições do modo de produção capitalista com os meios de sociabilidades são assim descritas pelo autor: “Ele se apoia simultaneamente sobre condições sociais e sobre condições da natureza, que não podem nem ser criadas e tampouco mantidas pelo processo mercantil capitalista. Ele inclusive tende a destruí-las.

Essas precondições, pertencem não apenas os requisitos naturais da produção e da vida, como também as tradições culturais, as relações sociais não mercantis, externas à relação direta do capital, como as formas de produção materiais existentes na produção agrícola ou artesanal, ou o trabalho doméstico. Sem elas, não estariam asseguradas nem a disponibilidade da força de trabalho, nem a existência e a manutenção da sociedade. Por isso, o capital sempre necessita, no mais amplo sentido, de precondições produtivas situadas fora do seu processo de valorização imediato. Em especial as condições naturais de produção, que aparecem ao capital particular como “força produtiva grátis” devem ser defendidas e mantidas de maneira sustentável contra a dinâmica de valorização do capital quanto mais ele se impõe por todo o mundo”

Esse caráter disruptivo do capital e seus meios de produção reforçam a necessidade do Estado como instrumento regulador que permite o desenvolvimento dos meios de produção capitalista limitando o impulso predatório do sistema que em última instância atentaria contra as próprias condições necessárias para sua subsistência e reprodução.

Para responder essa contradição o Estado surge como espaço de organização e disputa política que permite a administração dos conflitos e interesses sectários. Assim o Estado garante a manutenção da propriedade e meios de produção e intervém para normalizar e regular seu funcionamento adequado. Estabelece-se uma relação circular, o Estado depende do sistema capitalista para legitimar-se e o capitalismo depende do Estado para racionalizar e mediar as crises advindas

A contradição imanente do capital em sua reprodução reflete-se no Estado fundamentado na organização produtiva do capital. Porém este processo não está dado a priori e nem pode se alienar dessas contradições. Muito pelo contrário, elas se manifestam ainda como contradições expressas pelas lutas políticas e sociais que colocam permanentemente em questão tanto o capitalismo quanto o Estado decorrente desta forma de produção. Em função desse quadro as relações entre Estado e Sociedade tendem a estabelecer um campo de influência recíproca que se materializam com as intervenções estatais e com e as influências sociais no Estado.

Decorre que deste sutil e volátil equilíbrio precário o Estado não se manifesta nem como instrumento de classe consciente ou materialização da vontade popular. O Estado acaba por assumir o caráter de relação social que medeia e dentro dos seus limites arbitra as contradições inerentes tanto no âmbito da sua reprodução material quanto as disputas decorrentes desta forma de produção social.

A contradição fundamental da sociabilidade e organização política do Estado no sistema capitalista é que a maioria da população tem um duplo caráter é por um lado participe de uma classe explorada para a produção e reprodução da mais valia e por outro lado é uma população que desfruta da cidadania e direitos fundamentais assegurados pelo ordenamento jurídico. Essa contradição impulsiona as lutas de classe e legitima a atuação do Estado como espaço resolutivo e fundamental para o funcionamento adequado da sociedade.

Assim mesmo em sua forma democrática liberal o Estado não perde seu caráter de Estado de classe, mas ele não é apenas o instrumento de imposição de uma classe. Sua peculiaridade se manifesta na sua relativa autonomia para construir compromissos e articular o equilíbrio social fundamental para a manutenção da ordem capitalista. Só o Estado, seus instrumentos e aparelhos pode desenvolver-se algo como uma política consensual, necessariamente provisória e precária, entre as classes e frações em disputa na sociedade.

PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO

O autor a fim de demonstrar a materialidade da sua hipótese explicativa nos aponta o seguinte exemplo:

quando parlamentos e governos obtêm frente aos empresários concessões sociais através de legislação estatal para melhorar as condições eleitorais do partido que as conquista, tem-se como resultado tanto determinada política do capital, precisamente “social-reformista” como também uma forma definida de integração e satisfação da classe trabalhadora. Se os partidos seguem tal política é porque isso depende decisivamente das relações sociais de força, ou seja, por exemplo, da capacidade de organização e de luta dos assalariados. Quando essas relações de força se movem, ou seja, quando em uma situação de crise econômica o capital vê seu lucro consideravelmente prejudicado em razão das concessões sociais, e os assalariados estão politicamente enfraquecidos pelo desemprego, modifica-se todo o espaço e conteúdo da política estatal, e assim também a posição relativa e o

significado de cada aparelho do Estado. (HIRSCH, 2010).

Uma breve consideração sobre o processo político brasileiro recente que reproduz vivamente as palavras do autor. Durante a campanha para o segundo mandato, a então presidenta candidata acenou com a implementação de políticas que redundariam em melhorias de vida para as parcelas das sociedades obrigadas a vender sua força de trabalho para assegurar a sua existência. Após a eleição e a cristalização de uma crise, o então governo atuou no sentido oposto dos seus compromissos de campanha para assegurar as condições econômicas fiscais que assegurassem o lucro dos capitalistas mesmo que ao custo das condições materiais de vida das classes trabalhadoras. Essa opção agravou a crise política que acabou custando o próprio mandato para gerir o Estado, mas o Estado em si não foi colocado em risco, outro grupo assumiu para garantir o pleno funcionamento dos meios de reprodução e assegurar ideologicamente e coercivamente a submissão política das classes trabalhadoras e seus representantes organizados.

A teoria materialista de Estado privilegia o conflito capital trabalho para analisar o desenvolvimento do Estado, mas não secundariza os outros elementos de conflito e disputa que perpassam a nossa organização social. O racismo, o machismo, o sexismo, o chauvinismo, o racismo e a relação com a natureza são antagonismos que antecedem o capitalismo e até hoje permeiam a sociedade e esses antagonismos hoje são reforçados e instrumentalizados pelo capitalismo e são no momento

indissociáveis do capitalismo, mas assumem um caráter subordinado e complementar com as contradições fundamentais do capitalismo. Esses antagonismos ganham forma e expressão nas relações materiais de produção da sociedade e são impulsionados por ela. E não podem ser compreendidos isolados das relações capitalistas que organizam a sociedade. Todas essas opressões ganharam novas formas de realização e suas contestações também mediadas que são pelo capitalismo e pelo Estado decorrente deste meio de produção. A consolidação do Estado-Sociedade e suas distinções entre público e privado representa o espaço onde essas opressões se manifestam e onde são combatidas exigindo igualdade ante a lei e direitos inalienáveis de todo cidadão.

Essa dinâmica acaba conduzindo mesmo os movimentos sociais contestatórios a trabalharem dentro dos parâmetros estabelecidos pelo Estado e mesmo por formas transversas a funcionarem como aparelho desse estado que se propõe a combater. Sindicatos que levam em conta o crescimento do PIB para pautar suas demandas de reajuste salarial, grupos de mulheres que demandam modificações no sistema público de saúde ou igualdade substantiva na representação política assumem os critérios estabelecidos pelo Estado e acabam por reforçar a posição do Estado como lócus e aparelho privilegiado para dirimir essas demandas e redistribuir os espaços sociais.

E é neste sentido que a Teoria Materialista do Estado assume o conceito gramsciano de “Estado Ampliado” A sociedade como o Estado é permeada dos valores e contradições inerentes desta

organização social. Sociedade e Estado são atravessados pelas mesmas contradições e disputas que em seu conjunto se manifestam como o Estado Ampliado. A leitura parcial que coloca em contradição esses aspectos da organização social desconsideram que ambas são decorrentes do mesmo processo social de produção e refletem suas disputas e contradições.

O elemento fundamental para compreender a proteção jurídica do trabalho à luz da teoria Materialista do Estado está presente na seguinte sentença: “Em geral, as relações políticas surgidas na formação da democracia liberal não constituem uma situação acabada, mas representam um campo de luta atravessado por antagonismos e conflitos sociais. Isso coloca a questão da possibilidade de um contínuo desenvolvimento da democracia para além da forma existente. Em relação a essa questão, trata-se de saber se é possível a realização dos princípios presentes no interior da democracia burguesa, mas que na prática, são irrealizáveis nas condições das relações capitalistas. Isso se daria instaurando uma comunidade política onde as exigências gerais de liberdade, igualdade, individualidade e autodeterminação de fato se concretizem. Ou seja, em primeiro lugar, a democracia hoje existente, incluindo as suas fundamentações teóricas, deve ser avaliada criticamente em relação às normas e aos princípios que se desenvolveram no curso de longas lutas por sua implantação, mas que, em razão das relações sociais que as sustentam nunca puderam se realizar”

As conquistas e avanços nas salvaguardas dos direitos fundamentais do trabalho são decorrentes das lutas sociais desenvolvidas em dado momento e o contexto geral da sociedade que as abriga. A conquista na luta dos trabalhadores ou retrocessos está diretamente vinculada com as condições materiais e ideológicas de dado momento. Em um momento histórico como o atual em que a classe trabalhadora se encontra em um quadro defensivo e de desorganização as disputas políticas sociais acabem sempre redundando em prejuízos para os trabalhadores. Nos últimos anos recentes diversas legislações foram apresentadas e aprovadas que objetivamente significaram uma deterioração da vida material de amplas camadas populares e trabalhadoras que mediante a sua desorganização e recuo foram incapazes de opor resistência ou constranger a sua aplicação. Os avanços e conquistas são possíveis e alcançáveis no decorrer das lutas em curso na sociedade, mas encontram-se umbilicalmente ligadas às condições materiais que regem a sociedade. O pêndulo de avanço e recuo nas lutas para salvaguardar o trabalho tiveram neste século o Brasil como exemplo notável.

Mediante uma situação material favorável e organização política ativa o trabalho logrou consecutivos aumentos reais em seus ganhos, incremento da mão de obra protegida por vínculos legais de trabalho, acesso a proteção previdenciária, facilitação nos trâmites jurídicos e burocráticos. Uma sequência de avanços foi conquistada em um tempo relativamente curto de tempo e mais curto foi o tempo para reverter esses

avanços e aprofundar a exploração da mão de obra, aviltamento do valor trabalho e negação e revogação de direitos já assegurados. A proteção do trabalho no seio desta sociedade é uma possibilidade das suas muitas contradições porém esse avanço sempre se dará em bases instáveis e passíveis de reversão mediante as disputas de fundo dos interesses de classe. O Estado funcionando como mediador de crises sempre possibilita avanços, mas a sua vinculação histórica política e social com os meios de produção desta sociedade sempre trazem consigo a precariedade dessas lutas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A teoria materialista do Estado representa um monumental esforço para recolocar a tradição marxista e marxiana na sua rota original de crítica da sociedade e do conhecimento sobre essa sociedade. Na obra encontramos um esforço honesto e dedicado para recolocar na ordem do dia reflexões que foram abandonadas e marginalizadas no desvio totalizante em que submergiu a URSS e seu socialismo de estado ou burocratismo de mercado.

A lufada de renovação oferecida pelo conjunto de autores que contribuem com o desenvolvimento desta obra aponta a solidez e a proficuidade que o marxismo mantém como ferramenta analítica e de transformação social. Suas considerações sobre as lutas e opressões hoje precariamente abrigadas sobre o impreciso termo identitaríssimo

demonstra a acuidade e sintonia com os tempos presentes e a eclosão das suas contradições.

A análise acurada sobre a fragilidade de conceitos como fim da história e superação do Estado como ferramenta política inseparável da organização capitalista deixa patente que a análise política social apesar de se prestar para proselitismos políticos não pode ficar soterrada com modismos engajados com a disputa ideológica das sociedades.

Obra fundamental para entender e refletir sobre a contemporaneidade a Teoria Materialista do Estado enseja o aprofundamento de questões candentes e a recuperação de autores fundamentais para a análise meticulosa do atual estágio das sociedades capitalistas.

REFERÊNCIAS

HIRSCH, Joachim. Teoria materialista do Estado. Trad. Luciano Cavini Martorano. Rio de Janeiro: Revan, 2010.

NOVOS TEMPOS DO TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE O TELETRABALHO E POSSÍVEIS DANOS À EXISTÊNCIA

Renato Koch Colomby
Marcia Cristiane Vaclavik
Silvia Generali da Costa

INTRODUÇÃO

É consenso que o trabalho é central na vida das pessoas e nos modos como a sociedade se organiza (ANTUNES, 2002; DEJOURS, 2004; MOW, 1987). A inter-relação entre os indivíduos, a vida laboral e a vida privada, por sua vez, é tema fulgente em diferentes áreas do conhecimento. Uma das abordagens que as discussões em torno do tema assumem relaciona-se, em especial, aos problemas que podem ser gerados em decorrência de um desequilíbrio entre esses fatores (VALADÃO; FERREIRA, 2017). Da mesma forma, é reconhecido que a tecnologia afeta os modos como todos nós vivemos, trabalhamos e interagimos, de modo que não é recente, também, a preocupação sobre seus impactos no mundo do trabalho, na natureza dos empregos e no número de postos disponíveis (CATTANI, 2014; RIFKIN, 1995, 2015).

Historicamente, a primeira revolução industrial tem significativa importância no que tange aos avanços tecnológicos no mundo do trabalho (GOMBAR, 2012). Nesse período, o modelo laboral vigente era, predominantemente, representado por linhas de produção nas fábricas e isso resultava em uma necessidade de deslocamento físico dos operários até o seu posto de trabalho (MOLINA, 2017). Nesse modelo de produção, por mais que os trabalhadores fossem submetidos a uma exaustiva jornada, ainda havia uma clara distinção entre o espaço-tempo privado e o espaço-tempo destinado ao trabalho.

Com o avanço da sociedade da informação (CASTELLS, 2010), as demarcações que distinguiam vida e trabalho, incluindo os espaços e tempos destinados a ambos, foram se tornando cada vez mais imprecisas para os trabalhadores que habitam o cenário produtivo tecnológico atual. Nesse sentido, em um contexto no qual “a globalização está posta e imposta e permite através de seus conceitos flexíveis que novas espécies de trabalho à distância, especialmente o teletrabalho, se difundam no mundo corporativo” (KESROUANI; MISAILIDIS, 2016, p. 448), cabe retomar o trabalho como objeto de reflexão, frente aos novos desafios que se apresentam. Um dos modos pelos quais esses desafios se manifestam é o teletrabalho, um “fenômeno laboral incontestável” (FINCATO, 2016, p. 366), exemplo categórico de uma mutação em andamento na relação entre trabalhadores e empregadores.

Fruto da evolução das tecnologias de comunicação, pode-se conceituar o teletrabalho como uma forma, cada vez mais facilitada, de

se enviar trabalho ao trabalhador (FINCATO, 2016). Em Administração, pesquisas sobre o teletrabalho datam desde o final da década de 1990 (SOARES, 1995; ANDREASSI, 1997). É a partir dos anos 2000, entretanto, que ganha mais visibilidade na esfera acadêmica nacional, quando diversos estudos passam a ser publicados sobre o tema. A recente pandemia da COVID-19 expôs indivíduos e organizações a um cenário desafiador. Além da crise sanitária, os impactos econômicos e sociais oriundos das medidas de restrição de circulação afetaram, também de modo intenso, a esfera laboral. Uma repentina "recontextualização do trabalho" (DONNELLY; JOHNS, 2021, p. 89) acelerou um processo de reconfiguração virtual que já estava em curso (TAMS et al., 2021). Arranjos de trabalho flexíveis como o teletrabalho passaram a ser a única alternativa possível para que as organizações pudessem continuar operando, ao mesmo tempo contribuindo para a prevenção e mitigação da propagação do vírus (MOLINO et al., 2020; WHO; ILO, 2021). Destaca-se, entretanto, que mesmo antes da pandemia o trabalho remoto já estava presente a um grande número de atividades e grupos de trabalhadores (THULIN et al., 2019), em um cenário facilitado pelo desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação (BOELL et al., 2016).

São diversas as abordagens adotadas pelos pesquisadores, desde as mais otimistas e que reforçam os benefícios nas atividades envolvidas com o teletrabalho, quanto àquelas que dão ênfase aos riscos e malefícios decorrentes (ROCHA; AMADOR, 2018), reforçando que adotar uma

classificação a partir de um rótulo de “bom” ou “ruim” é uma solução muito simplista para uma questão de tamanha complexidade (BOELL et al., 2016). Para Sakuda e Vasconcelos (2005), há desafios que envolvem diversas instâncias (econômica, social, cultural, organizacional, tecnológica, ambiental e legal), em diversos níveis (individual, organizacional e global), reforçando a dificuldade de categorizá-lo em valências dicotômicas.

Reconhecendo essa diversidade de abordagens que o fenômeno assume, o objetivo deste ensaio é, a partir de contribuições das ciências jurídicas ao campo da administração, **refletir sobre possíveis implicações nas relações entre os trabalhadores e os empregadores em situação de teletrabalho, em especial àquelas que possam ser ensejadoras de dano recíproco à esfera existencial**. Nesse sentido, problematiza-se que o teletrabalho pode ser considerado parte inseparável de nossa sociedade globalizada e pós-moderna, fruto de inúmeros paradoxos no que tange, principalmente, aos seus benefícios e malefícios para os atores envolvidos nesse processo que pode vir a afrontar diversos direitos e garantias fundamentais da pessoa humana (KESROUANI; MISAILIDIS, 2016). Ainda que diferentes tecnologias tenham contribuído para facilitar o trabalho e tenham sido responsáveis por diversos benefícios para os trabalhadores, não se pode negar que haja uma face nefasta nesses avanços tecnológicos (VALADÃO; FERREIRA, 2017).

O DANO EXISTENCIAL NAS CIÊNCIAS JURÍDICAS

Os danos podem ser classificados em duas grandes áreas: danos materiais e danos imateriais, ou ainda, danos patrimoniais e extrapatrimoniais. O dano extrapatrimonial decorre da ação ou da omissão do sujeito ativo que no exercício do ato ofende a integridade moral ou existencial do ofendido, seja pessoa natural ou pessoa jurídica, pois, assim determina o artigo 223-B da CLT (BRASIL, 2017). No que tange aos danos extrapatrimoniais, também chamados de danos imateriais, eles podem ainda ser subdivididos em: dano moral, dano moral puro, dano à identidade da pessoa, dano à vida privada, dano à intimidade, dano à imagem, dano à integridade intelectual, dano à honra, dano à saúde, dano derivado da morte e, finalmente, dano existencial. Todos eles têm em comum serem reflexo da violação do direito geral de personalidade e, ao contrário dos patrimoniais (que permitem, na maioria dos casos, reparação precisa e integral), assumem mais uma função compensatória e menos indenizatória (DALLEGRAVE NETO, 2014).

O dano existencial, por sua vez, tem origem no Direito Italiano na década de 1950, em decorrência da necessidade de se ampliar o campo de abrangência da responsabilidade civil para que o Direito pudesse acompanhar a evolução social. Em seguida, surgem institutos equivalentes como o “*préjudice d’agrement*” no Direito Francês e a ideia de “*loss of amenities of life*”, no Inglês (COELHO, 2018). No Brasil, vem recebendo cada vez mais espaço e visibilidade concreta. Nas discussões que envolvem as ciências jurídicas, o conceito de Dano

Existencial vem ganhando força para também denunciar os efeitos nocivos que o trabalho pode ter na vida das pessoas (ALISKI, 2015; CARVALHO NETO; SILVA, 2015). Trata-se de um instituto jurídico pertencente ao campo de estudo da responsabilidade civil, que passou a ser previsto expressamente dentre as hipóteses de dano extrapatrimonial trazidas pela Lei nº 13.467/17 chamada de Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017).

Na literatura jurídica, o dano existencial é alicerçado em dois eixos: no dano ao projeto de vida e no dano à vida de relações. No primeiro, o foco está na impossibilidade da vítima dar prosseguimento ou reconstruir o seu projeto de vida, seja de forma total ou parcial (FROTA; BIÃO, 2010). O segundo está relacionado aos prejuízos impostos às relações interpessoais de um indivíduo nos seus mais diversos ambientes e contextos. Ou seja, o dano à vida de relações contempla todo acontecimento que incide negativa e consistentemente sobre a coexistência de alguém, seja de forma temporária ou permanente (FROTA, 2013).

Ao abordar a temática do dano existencial, hipóteses jurídicas e jurisprudências já reforçam e comprovam a tese de sua ocorrência no ambiente laboral. Em sua maioria, os casos ajuizados que se movimentam na justiça do trabalho brasileira se apresentam em relação à jornada extenuante de trabalho. Isso se dá quando a pessoa-trabalhador vê sua existência resumida ao trabalho em jornadas tão exaustivas que

sequer há anseio de ter uma vida social, pessoal e familiar (CERUTTI; RUBERT; RODRIGUES, 2015).

REFLEXÕES ACERCA DO TELETRABALHO E SUAS POSSÍVEIS IMPLICAÇÕES NA VIDA DO TRABALHADOR À LUZ DO DANO EXISTENCIAL

Por teletrabalho (*telecommuting* ou *telework*) entende-se qualquer alternativa que substitui as viagens ao trabalho pelas tecnologias de informação e comunicações, com o auxílio de computadores e outros recursos (GOULART, 2009). O prefixo “tele” carrega em si o significado de “distância” e, assim, o teletrabalho é visto como qualquer forma de trabalho realizado longe da unidade de produção, controlado e monitorado mediante o uso da telemática (DALLEGRAVE NETO, 2014). A expressão telemática, por sua vez, faz referência a combinação de telecomunicação com informática. Atualmente, o teletrabalho é designado por várias expressões, tais como: emprego cibernético, trabalho virtual, trabalho à distância, trabalho remoto, ou ainda como *home office* (MARDERS; KUNDE, 2017).

De acordo com Fincato (2016), o teletrabalho está permeado de diversos elementos como: o geográfico (separação física entre empresa e local de trabalho); o tecnológico (uso de tecnologias da informação e comunicação para mediação da distância e trabalho); e o organizativo (sobreposição dos elementos anteriores na forma dos empregadores

organizarem o trabalho remoto). Sendo assim, conforme afirma a autora, “se existentes numa mesma relação os elementos geográfico, tecnológico e organizativo próprios do teletrabalho, não há que se ter dúvidas acerca de se estar (ou não) diante de tal modalidade laboral”, que ainda poderá ser subordinado ou não e de diferentes tipologias (FINCATO, 2016, p. 375).

O advento de tecnologias como o computador, a internet, *notebook*, *tablets*, *smartphones* e *smartwatches* ocasionaram e ainda vem conduzindo uma flexibilidade quanto aos locais e horários de realização de atividades nunca antes vistos na prestação de serviços. Isso faz com que haja uma diluição entre os limites pré-estabelecidos entre trabalho e vida privada, lazer, descanso, desenvolvimento pessoal e profissional, convivência social e familiar dos trabalhadores pós-modernos (MOLINA, 2017). O resultado disso é que a tecnologia permite jornadas de trabalho intensificadas no que tange ao tempo e demanda, uma vez que possibilita que o trabalhador permaneça conectado vinte e quatro horas por dia, muitas vezes sem perceber que está trabalhando (VALADÃO; FERREIRA, 2017).

Nosso ordenamento jurídico já resguarda o direito a fatores considerados essenciais à existência dos seres humanos, como o direito à desconexão e aos momentos de lazer e descanso, cuja violação sujeita os infratores, na perspectiva da responsabilidade civil, não apenas à quitação das repercussões de caráter trabalhista típico, mas principalmente à

recomposição das repercussões pessoais, inclusive quanto aos danos existenciais (MOLINA, 2017).

Dado esse cenário, incita-se a reflexão de alguns exemplos de situações laborais quotidianas que podem vir a ser ensejadoras de dano existencial. Para isso, pensou-se no uso das diferentes tecnologias presentes no dia a dia dos trabalhadores que venham a diminuir a distância entre o espaço e o tempo destinado ao trabalho e o espaço e tempo destinado às relações e aos projetos de vida que orbitem para além da vida laboral.

Inicialmente, pode-se pensar que um conjunto de ferramentas tecnológicas e uma diversidade de trabalhos na Era do Conhecimento possibilitaram que fossem levadas ou intensificadas demandas de trabalho para casa. Contudo, nem sempre é observado se o ambiente que o trabalhador atuará é adequado no que tange as noções básicas de ergonomia. Sendo assim, pode ser que a falta de uma adequada mobília e aparatos para o exercício saudável do trabalho, possam vir a serem geradores de lesões por esforços repetitivos, por exemplo (GOULART, 2013). Vale destacar que o trabalhador vítima de LER/DORT também pode padecer de dano existencial (LORA, 2013; SOARES, 2009; ROZZETTO; 2016).

Ainda acerca dos avanços tecnológicos, a internet, em especial, acabou por possibilitar que uma gama de tarefas passasse a ser realizada em qualquer tempo e que o processo de comunicação fosse se tornando mais rápido, fluido e dinâmico (MARQUES, 2017). Seguindo esse

raciocínio, um *e-mail* recebido em um final de semana ou em um feriado, ao invés de ser visto apenas no próximo dia de trabalho, passa a ter, em muitas relações laborais, uma natural obrigatoriedade de ser lido e respondido instantaneamente, independente do que o trabalhador esteja fazendo ou com quem possa estar. Mesmo que o trabalhador não responda a mensagem, uma vez que o acesso e conteúdo dela se encontre literalmente ao alcance de suas mãos (a exemplo dos *smartphones*), eles tendem a pensar e “trabalhar” no assunto quase que involuntariamente.

Ainda mais instantâneo que o *e-mail* é o uso de aplicativos de mensagens para celular, como *WhatsApp*, que tornam as relações ainda mais instantâneas - não raro fazendo uso de meios físicos que sequer são de propriedade da empresa (o celular e a linha telefônica), mas que são demandados em relações estritamente laborais, seja individualmente, seja nos grupos criados. Nesse sentido, Marques (2017) complementa que uma mensagem eletrônica que seria recebida apenas quando o indivíduo tivesse acesso ao seu computador, agora, através de diferentes dispositivos, chega ao seu conhecimento de forma automática, em qualquer tempo e em qualquer lugar. Ainda segundo a autora, a necessidade de separação do lazer e do trabalho tem sido objeto de análise nos tribunais, em especial os de matéria trabalhista, por diversas vezes sendo reconhecida a ocorrência de danos existenciais em face do avanço do trabalho.

Assim, além das ligações em horários não comerciais, o uso de aplicativos passa a ser utilizado como um instrumento de contato-

controle por parte da empresa em relação a seus empregados. Esses usos podem vir a desconfigurar as relações laborais no sentido de haver um acesso e interferência na vida privada do trabalhador por parte do empregador que venha a ferir seu direito a desconexão. Complementando ao fato de que o direito a desconexão pode ser uma barreira à invasão do trabalho no campo do lazer, Marques (2017) afirma que uso intenso das tecnologias comunicacionais pode fazer com que o tempo de lazer acabe sofrendo a interferência, até mesmo espontânea e incontrolada, de demandas e atividades de trabalho.

Valadão e Ferreira (2017, p. 20) apoiam que é inegável que o direito à desconexão está intimamente relacionado ao direito ao lazer. Segundo os autores, “a privação do direito fundamental ao lazer, bem tutelado pela Constituição Federal, é passível de gerar danos imateriais aos obreiros, razão pela qual deve haver reparação civil por aquele que violá-los, conforme teoria da responsabilidade civil”. E complementam que, no cenário atual, “o dano imaterial vem sendo muito discutido, para ampliar as hipóteses de incidência da responsabilidade civil, como nos casos de dano existencial, que decorre da impossibilidade do empregado conviver em sociedade e desenvolver seus projetos pessoais”.

Logo, torna-se perceptível que

[...] na prática e nos dias atuais, o contrato de teletrabalho acaba exigindo do trabalhador a necessidade de manter-se conectado com o empregador por meios inerentes a rede mundial de internet, prestando serviço por e-mails, rede social e chats de conversas em tempo real, utilizado e

disponíveis em aplicativos que surgem diariamente em velocidade assustadora. Conexões que são mantidas durante os intervalos assegurados ao trabalhador e que lhe retira o direito ao descanso e, via de consequência, o inibe do lazer e do convívio familiar, direitos sociais, portanto passível de reparação patrimonial, bem como, extrapatrimonial na modalidade de dano existencial (AFONSO, 2015, p. 716).

Na mesma linha, o Professor Titular da Escola Superior da Magistratura Trabalhista de Mato Grosso (ESMATRA/MT) e Juiz do Trabalho Titular na 23ª Região (Mato Grosso) Dr. André Araújo Molina (2017, p. 63) resume que

[...] a partir do reconhecimento de que os direitos previstos nos tratados e na Constituição teriam livre tráfego nas relações jurídicas de direito privado (eficácia horizontal dos direitos fundamentais), entre elas as de trabalho, passou-se a admitir que o patrimônio jurídico dos empregados é integrado tanto pelos direitos previstos na legislação ordinária especializada (direitos específicos), quanto pelos dispostos nos tratados e na Constituição (direitos inespecíficos), em cujo segundo grupo estão o direito ao lazer, à limitação de jornada, às férias, à convivência social e familiar, todos acenando para um princípio geral de desconexão do trabalho, cuja violação instaura diversas relações de responsabilidade civil e trabalhista, não somente para os danos materiais, mas, principalmente, para a recomposição dos danos pessoais, entre os quais os danos existenciais causados ao cidadão-trabalhador.

Além disso, a conexão virtual pode se transformar em doença, podendo levar o trabalhador a quadros clínicos como a depressão, a

compulsão pelo trabalho (virtual) e até mesmo ao suicídio (AFONSO, 2015). Não é por menos que a existência do teletrabalho enseja uma ferramenta facilitadora de abusos sociais, humanos e de saúde (GOULART, 2013).

Vale ressaltar que a Lei nº 13.467/2017 (Nova CLT), embora criticada por muitos que a interpretaram como desfavorável aos trabalhadores e por uma tendência de favorecimento dos empregadores, em seu art. 223-B tornou específico o que tange ao dano existencial na esfera do direito do trabalho e evidenciou uma possível preocupação desse dano em relação não apenas ao que se refere ao empregado, mas também ao empregador. Entretanto, enquanto essa futura problemática existir nos tribunais, não se podem desconsiderar as forças de poder presentes nessa relação e a hipossuficiência do trabalhador.

Ademais, se o dano existencial pode ser entendido como a privação das relações e dos projetos de vida de uma pessoa, e o teletrabalho pode se tornar uma forma (in)visível e perturbadora do trabalho adentrar na vida das pessoas de forma a impossibilitar a execução, continuidade ou (re)construção de seus projetos de vida, podemos afirmar que – se não tomado os devidos cuidados – o teletrabalho pode vir a ensejar dano à existência humana.

Dito isso, sublinha-se que por mais que a tecnologia tenha adentrado nas diferentes formas de viver, não se pode banalizar os malefícios que ela pode causar na complexidade e particularidade de cada existência e nem tão pouco naturalizar a imposição de um

comportamento de disponibilidade *full time* ao trabalho para uma ou outra geração. Da mesma forma, apesar de dar ciência à centralidade do trabalho na vida, não se pode imaginar que a própria existência seja reduzida a ele. Logo, o reconhecimento do dano existencial, como instrumento jurídico ligado à esfera do trabalho, vem a ser uma forma materializada de denúncia e proteção do direito laboral para a construção de relações mais benéficas entre vida e trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não se pode desconsiderar a natureza mutável do trabalho (CATTANI, HOLZMANN, 2011). Nesse sentido, reforça-se que a velocidade das mudanças, intensificadas nas últimas décadas e amplamente expostas na pandemia, afetam indivíduos, empresas, governos e demais instituições, impactando diretamente o contexto laboral, sua organização e seus estatutos legais. O estudo do teletrabalho e suas variações já apresenta vasta literatura (BOELL ET AL., 2016), mas os eventos recentes reforçam a necessidade de aprofundar os entendimentos teóricos e empíricos sobre o fenômeno (ILO, 2021). Assim, neste ensaio, argumenta-se em favor da necessidade de ampliar as discussões sobre as relações de trabalho no âmbito das ciências administrativas, em especial a partir da aproximação com as ciências jurídicas. Ainda que, nas discussões que tocam as relações de trabalho, tanto a “mudança” quanto a “tecnologia” sejam elementos quase sempre presentes, parte-se de uma estrutura tradicional baseada no

assalariamento e centrada na empresa como principal agente de entrega de benefícios, cabendo ao poder público a regulação e garantia de proteção social. Nesse sentido, ao relacionar a discussão sobre a influência das tecnologias nas relações laborais, cabe analisar a inter-relação entre os diferentes atores que compõem a tessitura do mercado de trabalho.

Assim, menos que concluir, este ensaio tem o propósito de levantar novas e velhas questões acerca da contemporaneidade das relações laborais, em especial aquelas relacionadas ao teletrabalho, sob a luz do dano existencial. Reconhecendo que a realidade não se dá “a conhecer facilmente devido às diferenças entre a essência e a aparência dos fenômenos”, Cattani (2014, p. 9), reforça-se, nestas linhas finais, o entendimento de que o teletrabalho – e, em perspectiva mais ampla, a própria tecnologia – pode produzir bons e maus resultados, podendo significar tanto incremento em qualidade de vida quanto deterioração das relações de trabalho. Nesse sentido, acredita-se que, ao apontar os efeitos indesejáveis das relações laborais no âmbito das ciências administrativas, mais do que produzir uma “crítica pela crítica”, é possível levar elementos que possam suscitar, em gestores e trabalhadores, reflexão e ação, visando relações de trabalho mais saudáveis.

REFERÊNCIAS

AFONSO, K. H. S. **Teletrabalho: escravidão digital e o dano existencial por lesão ao lazer e convívio familiar**. 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito, 2015.

ALISKI, R. G. **Dano existencial no direito do trabalho**. Curitiba: UFP, 2015, 59 f. Monografia de conclusão de curso, Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito do Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

ANDREASSI, T. Virtualização das organizações: o caso do teletrabalho em uma consultoria. **Revista de Administração**, v. 32, n. 4, p. 1-1, 1997.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2002.

BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 02 mar. 2020.

BOELL, S. K.; CECEZ-KECMANOVIC, D.; CAMPBELL, J. Telework paradoxes and practices: the importance of the nature of work. *New Technology, Work and Employment*, v. 31, n. 2, p. 114–131, 2016. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12063>

CARVALHO NETO, C. J. de; SILVA, L. P. da. Dano Existencial: autonomia, comparação com alguns danos de sua espécie e circunstâncias ilustrativas de sua ocorrência. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, Três Corações, v. 13, n. 1, p.15, jul. 2015.

CASTELLS, M. **A Era da Informação: economia, sociedade e cultura - volume 1: A Sociedade em Rede**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011.

CATTANI, A. D. **Trabalho: horizonte 2021**. 1ª ed. Porto Alegre: Escritos, 2014.

CERUTTI, C.; RUBERT, E. A.; RODRIGUES, A. Dano Existencial Em Decorrencia Das Atividades Laborais. *In: SEMINÁRIO JURÍDICO DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA*, 16., 2015. Frederico Westphalen, RS. **Anais [recurso eletrônico] [do] XVI Seminário Jurídico de Extensão Universitária**. Organizadores: Cesar Riboli [et al.]. Frederico Westphalen: URI – Frederico Westph, 2015.

COELHO, J. D. **O Dano Existencial nas Relações de Trabalho, à luz da Reforma Trabalhista**, 2018. Disponível em: <<https://diegojc.jusbrasil.com.br/artigos/550437057/o-dano-existencial-nas-relacoes-de-trabalho-a-luz-da-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 02 mar. 2020.

DALLEGRAVE NETO, J. A. **O teletrabalho**: importância, conceito e implicações jurídicas. Revista Eletrônica Teletrabalho. Tribunal Regional do Trabalho 9º Região Curitiba: Escola Judicial, v. 3, n. 33, set. 2014.

DEJOURS, C. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Tradução Franck Soudant. Organizadores: Selma Lancman e Laerte Idal Szelwar. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004.

DONNELLY, R.; JOHNS, J. Recontextualising remote working and its HRM in the digital economy: An integrated framework for theory and practice. The International Journal of Human Resource Management, v. 32, n. 1, p. 84–105, 2021. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1737834>

FINCATO, D. **A Regulamentação Do Teletrabalho No Brasil: Indicações Para Uma Contratação Minimamente Segura**. RJLB, Ano 2, n 2, 2016.

FROTA, H. A. da. Noções fundamentais sobre o dano existencial. Noções fundamentais sobre o dano existencial. **Revista Eletrônica JusLaboris**, set. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95532/2013_frota_hidemberg_noc_oes_fundamentais.pdf?sequence=1> Acesso em: 02 mar. 2020.

FROTA, H. A. da.; BIÃO, F. L. **O Fundamento Filosófico Do Dano Existencial**. Revista Jurídica Unigran, Dourados, v. 12, n. 24, dez. 2010.

GOMBAR, J. **Inclusão no mercado e direito fundamental ao trabalho: da tecnologia da informação ao teletrabalho**. RVMD, Brasília, V. 6, no 2, p. 412-448, Jul-Dez, 2012.

GOULART, L. M. **Abuso telelaboral na sociedade da informação**: o risco da escravidão digital. Artigo extraído do Trabalho de Conclusão de Curso - Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2013.

GOULART, J.O. **Teletrabalho** - alternativa de trabalho flexível. Brasília: SENAC, 2009.

ILO. Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond. **2nd Employment Working Group Meeting**, April, 1–16, 2021.

KESROUANI, S.; MISAILIDIS, M. G. L. M. O paradoxo do teletrabalho sob o enfoque dos direitos e garantias fundamentais. **XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF, 2016**.

LORA, I. M. B. O Dano Existencial no Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Paraná, v. 2, n. 22, set. 2013. Disponível em: < www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/?numero=22>. Acesso em: 02 mar. 2020.

MARQUES, S. R. C. **Tecnologias E (Nova) Existência Humana: Reflexões Sobre Os Direitos Fundamentais Ao Lazer E Ao Trabalho E Suas Repercussões Nos Danos Existenciais**. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS, 2017.

MARDERS, F.; KUNDE, M. M. O Direito à desconexão no teletrabalho como concretização do princípio da igualdade na sociedade contemporânea. Teletrabalho. São Paulo: LTr, 2017.

MOLINA, A. A. **Dano Existencial Por Violação Dos Direitos Fundamentais Ao Lazer E À Desconexão Do Trabalhador**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 175, p. 63-91, Mar / 2017.

MOLINO, M.; INGUSCI, E.; SIGNORE, F.; MANUTI, A.; GIANCASPRO, M. L.; RUSSO, V.; ZITO, M.; CORTESE, C. G Wellbeing Costs of Technology Use during Covid-19 Remote Working: An Investigation Using the Italian Translation of the Technostress Creators Scale. **Sustainability**, v. 12, n. 15, p. 1–20, 2020. <https://doi.org/10.3390/su12155911>

MOW. **International Research Team**. Londres: Academic Press, 1987.

RIFKIN, J. **Sociedade com Custo Marginal Zero**. São Paulo: M. Books, 2015.

RIFKIN, J. **O fim dos empregos**. São Paulo: Makron Books, 1995.

ROZZETTO, M. **Dano Existencial: o que é?** Dano gerado em razão do excesso de horas laborados. JusBrasil, 2016. Disponível em: <<https://surirozzetto.jusbrasil.com.br/artigos/357011846/dano-existencial-o-que-e>> Acesso em: 01 mar. 2020.

ROCHA, C. T. M.; AMADOR, F. S. O Teletrabalho: Conceituação e Questões para Análise. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 1, p. 154-162, 2018.

SAKUDA, L. O.; VASCONCELOS, F. C. Teletrabalho, desafios e perspectivas. **Organizações & Sociedade**, v. 12, n. 33, p. 39-49, 2005.

SOARES, A. Teletrabalho e comunicação em grandes CPDs. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 64-77, 1995.

SOARES, F. R. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

TAMS, S.; KENNEDY, J. C.; ARTHUR, M. B.; CHAN, K. Y. Careers in cities: An interdisciplinary space for advancing the contextual turn in career studies. **Human Relations**, v. 74, n. 5, p. 635–655, 2021. <https://doi.org/10.1177/0018726720964261>

THULIN, E.; VILHELMSON, B.; JOHANSSON, M. New Telework, Time Pressure, and Time Use Control in Everyday Life. **Sustainability**, v. 11, n. 11, 2019. <https://doi.org/10.3390/su11113067>

VALADÃO, C. C.; FERREIRA, M. C. M. T. **A responsabilidade civil do empregador por dano existencial decorrente da violação ao direito fundamental à desconexão**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 174, p. 19-39, Fev /2017.

WHO; ILO. Preventing and mitigating COVID-19 at work: Policy brief. **World Health Organization** (WHO), 2021. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-workplace-actions-policy-brief-2021-1>. Acesso em: Abril/2022.

REFLEXÕES SOBRE A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E O MUNDO DO TRABALHO

Jhonatan Silva
Andrieli Vizzoto

INTRODUÇÃO

O direito do trabalho é uma área jurídica que regula as relações entre empregadores e empregados, garantindo seus direitos trabalhistas e previdenciários. De acordo com Maurício Godinho Delgado, um renomado jurista, o direito trabalhista é um conjunto complexo de normas que tem como objetivo promover a justiça social nas relações entre trabalho e capital. Essa função central do Direito do Trabalho (melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica) não pode ser apreendida sob uma perspectiva meramente individualista, focando o trabalhador isolado. (DELGADO, 2019)

A luta pelos direitos trabalhistas tem sido uma constante desde a Revolução Industrial. Para Rodrigues (2021, p. 78), "o trabalho é a base da dignidade humana, uma expressão da nossa capacidade de criar, contribuir e encontrar significado em nossas vidas". No entanto, ainda hoje, muitos trabalhadores enfrentam condições precárias e desrespeito aos seus direitos básicos.

Estando a sociedade em constante mudança, a conceituação de direitos trabalhistas e de proteções segue as tendências sociais e é alvo de mudanças significativas. Um dos acontecimentos que impactou o mundo moderno significativamente foi a pandemia de COVID-19, uma das

maiores crises globais da história recente, tendo causado a morte de mais de 6 milhões de pessoas em todo o mundo e infectado mais de 295 milhões, de acordo com dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) até dezembro de 2021. A doença é causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, que se espalha rapidamente de pessoa para pessoa, principalmente através de gotículas respiratórias expelidas ao tossir ou espirrar. Os impactos da pandemia vão além da saúde pública e incluem impactos econômicos, sociais e psicológicos significativos. Muitos países enfrentaram queda no PIB e aumento do desemprego, enquanto a pandemia também causou impactos na educação, na vida social e na saúde mental das pessoas em todo o mundo. E a esfera do trabalho não ficou de fora, sendo também afetada pela pandemia.

Assim, no cenário da pandemia e os tempos vividos após, muitos tiveram seus trabalhos modificados, o que afetou significativamente o mundo do trabalho, impondo desafios sem precedentes aos trabalhadores e empregadores. Além dos impactos na saúde física e mental dos trabalhadores, houve implicações econômicas, como a perda de empregos e a precarização do trabalho em muitos setores. Nesse contexto, o Direito do Trabalho desempenha um papel crucial na proteção dos direitos trabalhistas e na garantia de condições dignas de trabalho em meio à crise.

Uma das principais medidas adotadas pelos governos em todo o mundo foi a implementação de medidas de distanciamento social e o trabalho remoto, quando possível. No entanto, essas medidas também trouxeram novos desafios para os trabalhadores, como a dificuldade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares e a necessidade de manter a produtividade em um ambiente de trabalho diferente. Com todas as modificações que a pandemia trouxe no ambiente de trabalho, como por exemplo um aumento do uso de ferramentas de comunicação digital e uma maior coleta e compartilhamento de dados pessoais, destaque foi dado para a Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD (BRASIL, 2018).

A lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

DIREITO, TRABALHO E A LGPD

É crucial entender o papel do direito trabalhista na proteção dos direitos dos trabalhadores e na promoção da justiça e igualdade social. Tal ramo do direito tende equilibrar a relação entre empregadores e empregados, assegurando que as normas trabalhistas sejam cumpridas e que os trabalhadores tenham garantidos seus direitos fundamentais. Importa considerar que “o trabalho é a essência da vida humana, e é por isso que lutamos por direitos trabalhistas justos e igualdade de oportunidades” (BENN, 1979, p. 28). As lutas trabalhistas continuam ganhando destaque no cenário mundial, a luta por reajuste salarial e condições mínimas para trabalho acontece no ramo privado e público, como podemos citar a então mobilização dos servidores técnicos e docentes do sistema federal para conseguir um reajuste que estava parado há anos. A mobilização sindical e as convenções de trabalho continuam tendo muita força nessa temática.

Uma das leis que pode ser aplicada no mundo do trabalho é a LGPD, que entrou em vigor no Brasil em setembro de 2020, em meio à pandemia, e estabeleceu regras para a coleta, uso, armazenamento e compartilhamento de dados pessoais, com o objetivo de proteger a privacidade e a autonomia dos indivíduos. Tanto no cenário pandêmico quanto no período que se sucedeu após este, a LGPD tem se apresentado como um instrumento importante na busca da garantia de que os dados pessoais dos indivíduos sejam tratados de maneira adequada e em conformidade com a lei.

Um exemplo de como a LGPD foi aplicada durante a crise da pandemia é a Lei nº 14.010/2020, que estabelece regras para o uso de dados pessoais para o combate à COVID-19 no Brasil. A lei determinou que o tratamento de dados pessoais para fins de saúde pública deve ser feito com transparência, respeito à privacidade e segurança e em conformidade com a LGPD.

Diante de todo o manifesto da LGPD, empregados e trabalhadores tiveram que ter mais cautela no tocante aos dados pessoais aos quais tinham acesso, tal lei como supracitado se fez emergencial uso em face da pandemia advinda do vírus Sars-Cov 2. Antes da entrada em vigor da LGPD, muitas empresas utilizavam os dados pessoais de seus colaboradores e clientes de maneira inadequada e sem a devida proteção. Por exemplo, era comum que informações sensíveis dos funcionários fossem coletadas e utilizadas sem o consentimento adequado para a criação de estratégias de vendas ou para monitorar as atividades laborais. Com a implementação da LGPD, as empresas devem seguir novas regras em relação aos dados pessoais, incluindo sua coleta, armazenamento, compartilhamento e exclusão, e também precisam informá-los sobre quais dados serão coletados, para quais fins e como serão utilizados, além de obter seu consentimento expresso para tal uso.

Esse aparato legal, se faz por necessidade de proteção contra o uso incorreto de tais informações pessoais. É sabido que dados pessoais podem personalizar experiências, mas a grande importância de tudo isso não está naquilo que falamos sobre nós, mas aquilo que toda a rede e as demais pessoas sabem sobre nós mediante análise dos dados que podem ser fornecidos de forma consentida ou não. A coleta de dados com o avanço tecnológico está cada dia mais sofisticada. Como destaca a pesquisadora Sarah T. Roberts, em seu livro "Behind the Screen: Content Moderation in the Shadows of Social Media: "as empresas de tecnologia usam algoritmos e análises de dados para prever nossos comportamentos e fornece conteúdo personalizado, com base em nossas atividades online. Isso pode ter consequências significativas para a nossa privacidade e para

a nossa capacidade de tomar decisões autônomas. (ROBERTS, 2021, p. 82).

Além disso, o pesquisador Shoshana Zuboff, em seu livro "The Age of Surveillance Capitalism", argumenta que as empresas de tecnologia coletam dados pessoais não apenas para nos oferecer serviços personalizados, mas também para vender nossas informações para terceiros e, assim, lucrar com a nossa privacidade com ações que podem ser repassadas com boa fé e utilizadas como meio prejudicial ao usuário. Isso pode incluir informações sensíveis, como histórico médico ou dados financeiros, que podem ser usados de forma indevida. E ainda, a coleta de dados pode ser explorada para fins nefastos, como para perpetrar fraudes ou cometer crimes de identidade. Isso se dá pelo fato de que os criminosos podem conseguir acesso a informações confidenciais, como identificação, senhas e dados bancários, por meio da obtenção ilegal de dados pessoais. (ZUBOFF, 2020, p. 145). Além de crimes usando dados pessoais em busca de ganhos financeiros, outros fins podem ser requisitados, como apontam pesquisas da Universidade da Pensilvânia, indicando que tais coletas de dados também possam levar a uma manipulação comercial e política, bem como influenciar consumidores, segmentar eleitores e causar fraudes em resultados eleitorais. (Pesquisadores da Universidade da Pensilvânia, 2022).

De acordo com o Tribunal Superior Eleitoral (TSE, 2022), a utilização de dados pessoais de eleitores nas campanhas eleitorais é permitida desde que seja respeitada a legislação eleitoral e a LGPD. As empresas que coletam e usam esses dados devem garantir a privacidade dos eleitores e cumprir as obrigações estabelecidas pela legislação. O Tribunal Superior Eleitoral criou um grupo de trabalho para lidar com questões que dizem respeito ao uso dos dados e às eleições, grupo este que conta com a participação do Ministério Público e outros órgãos. Tal grupo serve para que se garanta o processo eleitoral de forma idônea e democrática, respeitando a legislação e as normas de privacidade supracitadas.

Desde 2018 foram restritas as campanhas eleitorais via WhatsApp sem prévia autorização, as informações e o fácil acesso às pessoas era peça crucial para o xadrez eleitoral, mas também fonte fácil para entrada de notícias falsas e captação de dados. Se um cidadão preencher um formulário no diretório ou no site oficial do candidato, dando permissão para receber materiais de campanha pelo WhatsApp, o envio é autorizado. No entanto, se o eleitor mudar de ideia e não quiser mais receber esses conteúdos, é necessário ter uma forma de "cancelar a assinatura". A LGPD tem um papel crucial na proteção da privacidade dos eleitores e na prevenção de abusos relacionados à utilização de dados pessoais durante as eleições.

A LGPD, vinculada a nova tecnologia 4.0 - tecnologias como a Internet das Coisas, inteligência artificial, entre outras, que constroem sistemas mais capazes e autônomos (PEREIRA; SIMONETTO, 2018) - também trouxe mudanças significativas ao mundo do trabalho no tocante aos dados sensíveis dos contratados. Para buscar compreender a relação da Lei Geral de Proteção de Dados, é preciso entender os níveis em que esta aparece: os pessoais, os sensíveis e os anonimizados.

QUADRO 1: Níveis da Lei Geral de Proteção de Dados

NÍVEL PESSOAL	NÍVEL SENSÍVEL	NÍVEL ANONIMIZADO
<ul style="list-style-type: none"> - Possibilitam a identificação, direta ou indireta da pessoa natural. - Incluem dados como nome e sobrenome, data e local de nascimento, RG, CPF, retrato em fotografia, endereço residencial e eletrônico, dados de cartão 	<ul style="list-style-type: none"> - Relacionados a crianças e adolescentes; que revelam origem racial ou étnica, convicções religiosas e/ou filosóficas, opiniões políticas, filiação sindical, questões genéticas, biométricas e sobre a saúde 	<ul style="list-style-type: none"> - Por fim, na esfera mais aberta do nível de dados, mesmo considerando a lei, apresentam-se os dados públicos. - Estes se enquadram em princípios basilares da administração pública, outrora muito estudado nos

<p>bancário; renda; histórico de pagamentos; hábitos de consumo.</p> <p>- E ainda dados de localização, como por exemplo, a função de dados de localização no celular; endereço de IP (protocolo de internet); testemunhos de conexão (cookies); número de telefone.</p>	<p>ou a vida sexual de uma pessoa.</p> <p>- Sobre menores de idade, é necessária a anuência de pelo menos um dos pais ou do responsável legal do menor, apenas desnecessários quando a coleta for para entrar em contato direto com esses representantes.</p> <p>- Podem ser usados uma única vez, sem armazenamento e sem repasse a terceiros sem a expressa anuência do responsável legal.</p>	<p> cursos de direito das instituições de ensino superior e devem considerar a finalidade, a boa fé e o interesse público.</p> <p>- Porém toda e qualquer forma de compartilhamento deverá ter um consentimento para tal, sob pena de ato ilícito - resguardadas as disposições em lei.</p>
--	--	---

Fonte: adaptado da LGPD (BRASIL, 2018)

Os dados sensíveis são aqueles que necessitam de mais atenção e cuidado:

Sobre os dados sensíveis, o tratamento depende do consentimento explícito do titular dos dados e para um fim definido. E, sem esse consentimento do(a) titular, a LGPD define que somente será possível, quando a informação for indispensável em situações relacionadas a uma obrigação legal; a políticas públicas; a estudos via órgão de pesquisa; ao exercício regular de direitos; à preservação da vida e da integridade física de uma pessoa; à tutela de procedimentos feitos por profissionais das áreas da saúde ou sanitária; à prevenção de fraudes contra o(a) titular (BRASIL, 2022).

É importante ressaltar que toda e qualquer nova lei, deve sempre seguir preceitos constitucionais para se tornar válida como é o caso da Lei Geral de Proteção de Dados que também tem vinculação com a Lei de Acesso à Informação - LAI, que foi sancionada pela presidente Dilma Rousseff em 2011 e pelo "núcleo duro" de Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que diz que: "todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado".

Sobre os dados anonimizados, estes podem também ser uma forma de proteger as informações pessoais e cumprir os requisitos da LGPD. A anonimização é o processo de conversão de dados pessoais em informações que impeçam a identificação direta ou indireta de uma pessoa física. Desta forma, os dados tornam-se anônimos e não podem ser associados a uma pessoa específica. A LGPD afirma que os dados anonimizados não são considerados informações pessoais porque impedem a identificação dos proprietários. Assim, as empresas podem processar esses dados sem a permissão ou autorização do proprietário. No entanto, deve ser observado um anonimato adequado e eficaz para garantir que os dados sejam irreversivelmente anônimos e que seja impossível identificar o proprietário dos dados e se houver identificação, a LGPD ainda é empregada.

Sabemos que todas as relações devem seguir o princípio estrito da legalidade em consonância com a Constituição Federal de 1988 que no inciso II, do Art. 5º determina que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei. Com as relações trabalhistas tal princípio não poderia ser deixado de lado. O termo usado por muitas empresas para se referir a isso atualmente é *compliance*. Segundo o dicionário Oxford (2023), este vocábulo tem origem do verbo em inglês "to comply" e, segundo o Dicionário de Oxford significa: cumprir, obedecer e seguir determinadas regras e normas.

Tendo em vista os olhares dos legisladores sobre as regras trabalhistas e os direitos deste mesmo ramo, o termo *compliance* passou a ser adotado como um conjunto de práticas de uma determinada empresa para seguir preceitos legislativos. Neste sentido, a *compliance* dentro das empresas serviria como forma de resguardar a Lei Geral de Proteção de Dados que tratamos neste capítulo. Partimos então da necessidade de uma reformulação nos tratamentos de dados dos trabalhadores e demais informações acessadas pelas empresas. Como na maioria das legislações atuais, existem vários casos omissos.

Neste sentido a LGPD se omite em relação a forma de tratamento de dados, deixando assim que o intérprete a entenda, neste sentido o autor e professor Universitário Samuel Mânica Radaelli explica:

A função do intérprete/aplicador ganha maior importância, pois abandona uma postura meramente reprodutora assumindo uma tarefa criadora, dessa forma contribui para a construção do direito, deixando de ter sua função submissa ao legislador, passando a construir o sentido da norma (RADAELLI, 2002. p.193)

O tratamento dos dados nas relações de contrato existe no início, meio e fim da relação trabalhista. Desde a seleção até a dispensa, os cuidados pertinentes aos dados sensíveis devem ser observados, para não serem culminados em sanções que trataremos em uma página adiante. A fase pré-contratual ainda não tem uma relação de trabalho de fato, por isso todos os dados devem ser de fato, autorizados pelo emissor. No momento da contratação toda e qualquer informação que se encaixe como sensível deve ter o cuidado e a observação da lei supracitada.

Ademais, qualquer tipo de monitoramento que haja em ambientes de trabalho deve ter prévia autorização sob pena de responder a violação aos direitos à intimidade e privacidade do trabalhador e deve ocorrer

apenas em ambientes coletivos, como afirma o Tribunal Superior do Trabalho. A LGPD previu um rol variado de sanções administrativas, de natureza administrativa, pecuniária e restritiva de atividades, sobre as sanções que o não cumprimento da LGPD impõe estão previstas nos artigos 52, 53 e 54 e entraram em vigor a partir de agosto de 2021. Conforme o art. 52 da LGPD, a ANPD pode aplicar as seguintes sanções administrativas:

QUADRO 2: Possíveis sanções aplicadas em caso de não cumprimento da LGPD

- Advertência, com indicação de prazo para adoção de medidas corretivas;
- Multa simples, de até 2% (dois por cento) do faturamento da pessoa jurídica de direito privado, grupo ou conglomerado no Brasil no seu último exercício, excluídos os tributos, limitada, no total, a R\$ 50.000.000,00 (cinquenta milhões de reais) por infração;
- Multa diária, observado o limite total a que se refere o inciso II;
- Publicização da infração após devidamente apurada e confirmada a sua ocorrência;
- Bloqueio dos dados pessoais a que se refere a infração até a sua regularização;
- Eliminação dos dados pessoais a que se refere a infração;
- Suspensão parcial do funcionamento do banco de dados a que se refere a Infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período, até a regularização da atividade de tratamento pelo controlador;
- Suspensão do exercício da atividade de tratamento dos dados pessoais a que se refere a infração pelo período máximo de 6 (seis) meses, prorrogável por igual período;
- Proibição parcial ou total do exercício de atividades relacionadas a tratamento de dados.

Fonte: adaptado da LGPD (BRASIL, 2018)

Ainda que sejam muitas e variadas, essas sanções só poderão ser aplicadas pela ANPD - Autoridade Nacional de Proteção de Dados e com direito a ampla defesa, respeitando o devido processo legal a ser tramitado em caso de ocorrência de não cumprimento da LGPD.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todos os fatores expostos acima, cabe a reflexão sobre as estratégias do *compliance* que as empresas devem se atentar para não cair em ilegalidade, tanto nos sistemas privados, quanto nos sistemas públicos e federais. A orientação é a chave para o caminho do entendimento e a proteção destes direitos. Um treinamento adequado para gestores de recursos humanos e demais entes da empresa repassa aos olhares alheios, um comprometimento de boas práticas, as quais favorecem a empresa em diversos fatores. Como explicam Jannotti da Rocha e Souza Pontin:

Além disso, credibilidade e notoriedade no mercado, tanto por parte de fornecedores quanto de clientes e investidores pode ser notada, em decorrência de uma boa política de compliance que permita a correta aplicação das normas vigentes passando credibilidade. O aumento de produtividade e de qualidade dos serviços e produtos também são observados. (ROCHA; PONTIN, 2021, p. 407)

A omissão da lei não deve ser fator para que tal lei não seja aplicada diretamente para empresas, deixando que o representante do estado, o juiz, não se abstenha de dizer o direito à luz de outras fontes do direito, como a analogia por exemplo. Como explicado anteriormente, o texto da lei não deixa claro que a validade se estende aos empregadores, porém na interpretação do texto-lei precisamos refletir sobre a relação entre pessoas naturais que tal texto se refere. Na relação de emprego temos ligados à conduta pessoas naturais, a partir daí podemos aplicar tal lei nessa relação, pois a relação de emprego se faz entre pessoas naturais. Podemos concluir que a LGPD abrange todas as pessoas sejam físicas ou jurídicas que tratam de dados pessoais, sejam elas relações comerciais, relações empresariais, etc. O impacto na área trabalhista é muito grande e deve ser tratado com cautela e treinamento, para que sejam cumpridos os requisitos legais.

Além disso, as reflexões geradas neste texto deixam algumas questões em aberto. É preciso ponderar se a mera existência de regras, leis e sanções é suficiente para coibir as atividades que vão contra a LGPD. Outra questão é o alcance da lei, pois fica claro que mais do que uma novidade, é uma lei que traz diversos pontos que afetam a maneira como os indivíduos e organizações lidam com a tecnologia, um advento muito novo na sociedade e que permeia nossas relações muitas vezes de maneira informal. A regulamentação de um ponto que é tão inovador, mas ao mesmo tempo algo tão presente na vida de todos causa impactos que muitas vezes são difíceis de dimensionar. E sendo o Brasil um país de dimensões continentais e com acesso ao sistema de educação deficitário, bem como um cenário de inúmeras desigualdades sociais, é de se esperar que informações complexas sobre legislações novas sejam de difícil acesso para boa parte da população.

Como sugerem Magacho e Trento (2021), falar sobre LGPD no âmbito de *compliance* na administração pública é obrigatoriamente pensar na responsabilização de controladores e operadores de dados, bem como monitoramento desse fluxo de informações sensíveis às quais são temáticas da lei, onde as consequências legais previstas devem ser compreendidas como parte de um processo civilizatório integral e de dignidade social.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 14.010, de 10 de junho de 2020. Dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Covid-19).** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L14010.htm. Acesso em: 03 abr. 2023.

BRASIL Ministério do Esporte. **Classificação de dados**. [Brasília]. Ministério do Esporte, 26/07/2022. Disponível em: <https://www.gov.br/cidadania/pt-br/aceso-a-informacao/lgpd/classificacao-dos-dados> acesso em: 07/04/2023.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao Acesso em: 04/04/2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** / Maurício Godinho Delgado. — 16. ed. rev. e ampl., São Paulo: LTr, 2017.

PEREIRA, Adriano; SIMONETTO, Eugênio de Oliveira. Indústria 4.0: Conceitos e Perspectivas para o Brasil. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde** | v. 16 | n. 1 | jan./jul. 2018

MAGACHO, Bruna Toledo Piza; TRENTO, Melissa. LGPD e compliance na Administração Pública: O Brasil está preparado para um cenário em transformação contínua dando segurança aos dados da população? É possível mensurar os impactos das adequações necessárias no setor público? Quais mudanças culturais promover para a manutenção da boa governança? **RBPJ – Revista Brasileira de Pesquisas Jurídicas**, Avaré, v.2, n.2, maio/ago. 2021.

Oxford English Dictionary (OED. Disponível em: <https://www.lexico.com/definition/compliance>) Acesso em 07/04/2023

RADAELLI, Samuel Mânica. O operador do direito e seu papel de intérprete da lei. Direito em debate. **Revista Direito em Debate à Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – Unijuí**, Ano X nº 16/17, p. 193 – 195 jan./jun. 2002. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/revistadireitoemdebate/about> Acesso em 05/04/2023.

ROCHA, Claudio Jannotti da; PONTTI, Milena Souza. Compliance Trabalhista: Impacto da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Direito do Trabalho. **RJLB**, Ano 7, nº 2. p. 407- 427. 2021. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/2/2021_02_0407_0427.pdf Acesso em: 06/04/2023.

RODRIGUES, Pedro. "A importância do trabalho na sociedade contemporânea". In: Revista de Psicologia Social, vol. 15, nº 3, 2021, p. 78-95.

ROBERTS, Sarah T. **Behind the Screen: Content Moderation in the Shadows of Social Media**. São Paulo: Editora X, 2021, p. 82).

TSE, Tribunal Superior Eleitoral. **Dados pessoais na campanha eleitoral: como funcionam as regras**. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/imprensa/noticias-tse/2022/Abril/dados-pessoais-na-campanha-eleitoral-como-funcionam-as-regras>. Acesso em: 04/04/2023

ZUBOFF, Shoshana. **The Age of Surveillance Capitalism**. São Paulo: Editora Y, 2020.

SOBRE OS AUTORES E AS AUTORAS

CIBELE CHERON

Doutora em Ciência Política. Professora Adjunta do Departamento de Ciência Política da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. ORCID-Id: <https://orcid.org/0000-0003-3501-5248>. E-mail: cibele.cheron@ufrgs.br

DANIEL ABS DA CRUZ

Doutor em Psicologia. Professor da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. ORCID-Id: <https://orcid.org/0000-0001-8808-2773>. E-mail: daniel.abs@ufrgs.br

ÉVILIN MATOS

Mestre em Ciências da Comunicação pela Unisinos. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6677-6280>. E-mail: evilin.matos.jornal@gmail.com

GABRIEL EIDELWEIN SILVEIRA

Doutor em Sociologia pela UFRGS. Professor da Universidade Federal do Pampa - Unipampa, vinculado ao curso de Ciência Política; professor do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Piauí, PPGS-UFPI. Líder do Núcleo de Pesquisas e Estudos em Estado Democrático e Sociedade Contemporânea - NEPEs/PPGS/UFPI. E-mail: gabriel.silveira@unipampa.edu.br

JULICE SALVAGNI

Doutora em Sociologia pela UFRGS. Professora do Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas e da Escola de Administração da UFRGS. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6334-0649>. E-mail: julicesalvagni@gmail.com

JHONATAN SILVA

Graduando em Direito (IFPR). Graduando em Pedagogia (UP). ORCID-Id: <https://orcid.org/0000-0001-8064-2078>. E-mail: jhonatansilvabadhuk@gmail.com

MARCIA CRISTIANE VACLAVIK

Doutora, mestre e graduada em Administração (EA/UFRGS). ORCID-id: <https://orcid.org/0000-0003-4209-1054>. E-mail: mcvaclavik@gmail.com

NICOLE DE SOUZA WOJCICHOSKI

Graduanda em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
<https://orcid.org/0000-0002-6330-5018>. E-mail: nicolesouzaw@gmail.com

PAULO JOSÉ LIBARDONI

Pós-Doutorando em Direito na Pontifícia Universidade Católica (PUC/RS) (2021/2022). Doutor em Sociologia (2016) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Advogado. Palestrante. Consultor

PAULO RICARDO MORAES

Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (Verbo Jurídico) (2020). Diretor Executivo (Jurídico) aa Dias & Paim Advogados Associados

RENATO KOCH COLOMBY

Doutor em Administração. Professor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná. ORCID-Id: <https://orcid.org/0000-0002-5013-6913>. E-mail: renato.colomby@gmail.com

RODRIGO FLORIANO TOLFO

Bacharel em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). E-mail: rodrigo.f.tolfo@gmail.com.

RODRIGO WASEM GALIA

Pós-Doutor em Direito pela PUCRS (2019). Professor do Mestrado em Direito da UFSM. Professor Adjunto de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e de Direito Previdenciário do Curso de Direito da UFSM

SILVIA GENERALI DA COSTA

Psicóloga. Doutora em Administração. Professora aposentada UFRGS/EA/PPGA. E-mail sgeneralicosta@gmail.com

TAMIRES EIDELWEIN

Professora de Direito na Universidade Estadual do Piauí - UESPI. Mestre em Antropologia pelo Programa de Pós-graduação em Antropologia da Universidade Federal do Piauí/PPGAnt-UFPI. Bacharela em Direito pela Universidade do Vale do Taquari/RS (UNIVATES). Advogada. Presidente da Comissão de Direito à Saúde e Assistência Social OAB/PI Subseção Picos. E-mail: tamidarosa@gmail.com

VICTÓRIA MENDONÇA DA SILVA

Graduanda em Administração Pública e Social pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. ORCID-Id: <https://orcid.org/0000-0001-6728-3744>. E-mail: vickymendoncass@gmail.com

VIVIAN TAVARES DELLA VALENTINA

Bacharel em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Atualmente trabalha como Consultora na área de Risco Corporativo na EY. Pesquisa sobre relações de trabalho com ênfase em trabalhos digitais, tendo atuado como bolsista de Iniciação Científica CNPq-UFRGS

YANA DE MOURA GONÇALVES

Mestranda em Sociologia pela Universidade Federal do Piauí, UFPI. Bacharela em Direito pela Universidade Estadual do Piauí, UESPI. Pesquisadora do Núcleo de Pesquisas e Estudos em Estado Democrático e Sociedade Contemporânea - NEPEP/PPGS/UFPI. E-mail: yannameg@gmail.com

Gest
Ações

Grupo de Estudos e Ações sobre Mulheres e Trabalho – GestAções

